



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN  
ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE  
JULIACA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**MERY JUDITH MAMANI CONDORI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAGISTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN  
ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO  
DE JULIACA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**MERY JUDITH MAMANI CONDORI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:

  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

**ASESOR DE TESIS**

:

  
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 329-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 25 de setiembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-09757, presentado por el (la) Bachiller **MAMANI CONDORI MERY JUDITH**, con número de DNI. **41380578**, asignado (a) con código de matrícula **131284221**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Andahuaylas.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **MAMANI CONDORI MERY JUDITH**, con número de DNI. **41380578**, asignado (a) con código de matrícula **131284221**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32 y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de setiembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **MAMANI CONDORI MERY JUDITH**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>:</b>	<b>Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>:</b>	<b>Jueves 03 de octubre del 2024</b>
<b>Hora</b>	<b>:</b>	<b>04:00 p.m.</b>
<b>Lugar</b>	<b>:</b>	<b>Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv. EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/tnsv

**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1405-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 09 de setiembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N°. **09757**, Presentado por el (a) **Bach. MERY JUDITH MAMANI CONDORI**, con número de DNI **41380578** y con Código de matrícula N.°**131284221**, quien solicita cambio del presidente del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Andahuaylas.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) **Bach. MERY JUDITH MAMANI CONDORI**, quien solicita el cambio del presidente del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° 375-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 08 de junio del 2023, en el que se le asignó como presidente a la Dra. Norma Elena Flores Viza, la misma que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 09 de junio del 2023, registrado en el Folio N° 003518 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO**, para su revisión de la Tesis titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (a) **Bach. MERY JUDITH MAMANI CONDORI**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LÉOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
Segundo Miembro	: Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Asesor	: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (●)

Cc/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC@WRCH



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCION DIRECTORAL N° 375-2023-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 08 de Junio del 2023.

**VISTOS:**

El expediente N° 04543, de fecha 25 de mayo del 2023, presentado por el (la) **Bach. MAMANI CONDORI MERY JUDITH** con DNI N° **41380578**, código de matrícula **131284221**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención en: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede de Andahuaylas.

**CONSIDERANDO:**

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.  
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.  
Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.  
Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.  
Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.  
Que, mediante oficio circular N° 311- 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 23 de Noviembre del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

<b>Presidente</b>	<b>: Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA</b>
<b>Primer Miembro</b>	<b>: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO</b>
<b>Segundo Miembro</b>	<b>: Dra. MARIA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA</b>
<b>Asesor</b>	<b>: Dr. ELIZABETH VARGAS ONOFRE</b>

Que, con registro N° 003518, de fecha 09 de junio del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (la) **Bach. MAMANI CONDORI MERY JUDITH**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (la) **Bach. MAMANI CONDORI MERY JUDITH**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*Dr. Leopoldo Wehster Condori Carr*  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*Mj. Percy Gonzalo Pluma Pluma*  
SECRETARIO ACADEMICO

c.c./CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/VCH



## ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

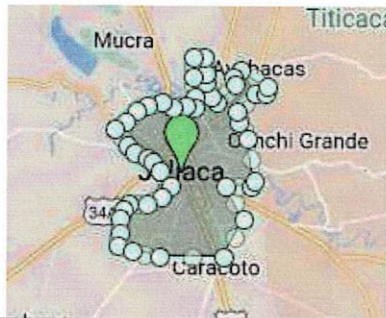
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MERY JUDITH MAMANI CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41380578
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0007-0704-4240">https://orcid.org/0009-0007-0704-4240</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ELIZABETH VARGAS ONOFRE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29216323
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01309221



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	MARIA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02401506
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca</p> <p><b>Coordenadas</b>  <b>Latitud:</b> 15°30'03.8"S  <b>Longitud:</b> 70°08'04.2"W</p> <p><b>URL Maps</b>  <a href="https://tinyurl.com/27ce827q">https://tinyurl.com/27ce827q</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	8 junio 2023 – 03 octubre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> Librería	<p><b>Ciencias de la Educación</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p><b>Educación General (incluye capacitación y pedagogía)</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO "MESTRE CINCEN VELAQUEZ"  
ESCUELA DE POSTGRADO

*Dr. Segundo Ortiz Cansaya*  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MERY JUDITH MAMANI CONDORI, identificado con DNI  
Nro. 41380578 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

" ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023 "

Asesorado por: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de DICIEMBRE del 2024

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A mis familiares por haberme apoyado moralmente y por extender su mano en momentos difíciles a fin de poder lograr mi meta de obtener el grado anhelado.



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", a todos los docentes agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios, especialmente a mi asesor de tesis, por haber orientado la presente investigación, gracias por su guía y todos sus consejos, a todos ellos mis agradecimientos.



## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRAC</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xi

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.4. OBJETIVOS .....	8
1.4.1. Objetivo General .....	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.7. HIPÓTESIS .....	10
1.7.1. Hipótesis general .....	10
1.7.2. Hipótesis específicas .....	10
1.8. VARIABLES E INDICADORES .....	11
1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	13

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
--	----



2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	15
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional .....	17
2.1.3. Antecedentes a nivel local. ....	20
2.2. BASES TEÓRICAS .....	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	34

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA DE INVESTIGACIÓN .....	39
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	39
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	40
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.5.1. Población .....	41
3.5.2. Muestra.....	41
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.6.1. Técnicas.....	43
3.6.2. Instrumentos de investigación.....	43
3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS .....	44
3.8. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	45
3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	45

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD .....	47
4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .	47
4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	65
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES .....	81
REFERENCIAS.....	83
ANEXOS .....	90



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Nivel de gestión de estilo de liderazgo en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.....47

**Tabla 2** El nivel de gestión de los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca .....48

**Tabla 6** Relación entre los estilos de liderazgo y los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca. ....66

**Tabla 7** Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión de Condiciones Operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.....69

**Tabla 8** Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca .72



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Nivel de gestión de estilo de liderazgo en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca..... 48

**Figura 2** El nivel de gestión de los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca. .... 49

**Figura 3.** Relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca..... 51

**Figura 4.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca. .... 56

**Figura 5.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca. .... 61

**Figura 6.** Relación entre los estilos de liderazgo y los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca. 67

**Figura 7** Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión de Condiciones Operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca..... 70

**Figura 8** Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca. 73



## RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Secundarias de Juliaca el año 2022. Este estudio llevó a cabo un análisis descriptivo básico utilizando un diseño transversal no experimental. Como parte de la investigación, se utilizó una técnica deductiva hipotética. Un total de 227 administradores y maestros de secundaria de Juliaca constituyeron tanto la población como la muestra. Durante el análisis de los datos, se descubrió una sólida y estadísticamente significativa asociación entre las Comisiones para la administración y dirección de las escuelas secundarias., con un coeficiente de correlación de  $r = 0,910^{**}$  y un valor  $p$  de 0,000, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la alternativa. En resumen, el éxito en la implementación de actividades en el plan de gestión depende del liderazgo directivo, por lo que es crucial adoptar un estilo de liderazgo apropiado para cumplir con las responsabilidades de gestión escolar en el sistema educativo.

**Palabras clave:** Estilos de liderazgo, gestión escolar, comités de gestión.



## ABSTRAC

The Objective of the research is to determine the relationship between the school management committees and the school leadership styles in the secondary education institutions of Juliaca in the year 2022. The management committees and leadership styles in the middle education institutions of Juliaca in the year 2022. The Methodology, the study used a hypothetical deductive approach with a basic degree of correlational descriptive research. Adopting a non-experimental transversal study approach, a basic-level correlational descriptive research. Study approach, basic level descriptive correlational research. The population and sample was composed of 227 teachers and managers of secondary level; level Institutions level de Juliaca. The population and show constituted it teachers and managers; Institutions level de Juliaca. institutions

In secondary schools schools, the study revealed a substantial and statistically significant reduction link Liaison between school administration committees between school management commissions and leadership management. and leadership management. The correlation coefficient was determined at  $r = 0.910^{**}$  with a p devaluation of 0,000 to 0,000. it was the correlation coefficient. null hypothesis Therefore, the hypothesis was refuted while the alternative hypotheses were approved. Thus, it was refuted while the alternative hypotheses were adopted. A success in implementing activities in the management plan depends on directive leadership, so it is crucial to adopt an appropriate leadership style to fulfill school management responsibilities in the education system.

**Keyword:** Leadership styles, school management, management committees.



## INTRODUCCIÓN

La tesis se titula: Estilos de liderazgo directivo y comités de gestión escolar en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca en 2023. Es imprescindible que cada comité de gestión escolar cuente con líderes competentes capaces de fomentar la implementación de diversas actividades de acuerdo con las demandas y requisitos actuales del entorno. Por lo tanto, el objetivo de la investigación es proporcionar un espacio para la reflexión y la construcción del conocimiento basado en la realidad. Este conocimiento servirá de apoyo y orientación teórica para mejorar el liderazgo, la funcionalidad y la eficacia de cada uno de los comités establecidos en el marco de la RM No 189-2021-MINEDU. Este reglamento rige la formación de comités de gestión de las escuelas, como el comité de condiciones operativas, de gestión pedagógica y el Comité de gestión del bienestar. Los administradores escolares de las organizaciones educativas de nivel secundario serán responsables de dirigir estos comités.

Los siguientes capítulos comprenden la sección superior de la investigación: El primer capítulo del estudio proporciona una visión general completa del tema, incluyendo su descripción, formulación, razonamiento de la investigación, objetivos, significado y alcance. Además, este capítulo también aborda las limitaciones y delimitaciones del estudio, las hipótesis y el análisis de variables e indicadores. El segundo capítulo del estudio aborda los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como los fundamentos teóricos y el marco conceptual, que se abordan en la sección del marco teórico.

Se describe en detalle en el tercer capítulo, que también incluye la metodología de investigación, los métodos empleados, su tipo, nivel y diseño, la población estudiada, las técnicas e instrumentos empleados y su validez y fiabilidad, así como



el diseño para probar las hipótesis. Los resultados de este estudio se resumen en el cuarto capítulo, que contiene las siguientes secciones: propuesta, análisis de datos e interpretación, prueba de hipótesis, debate de resultados, conclusión, sugerencias, referencias bibliográficas y apéndices.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

De acuerdo a las exigencias de la sociedad actual, referente a las demandas de un liderazgo que muestren cualidades, que debe ser capaz de controlar y gestionar sus emociones sin dificultad, así como saber resolver problemas, conflictos y saber tomar decisiones, y que sepan enfrentar diversas modificaciones constantes que ocurren en la educación, fundamentalmente en la práctica pedagógica, mejorar cada vez en su práctica pedagógica en el aula, dichos cambios beneficiaran la mejora de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, de este modo podrán desarrollar las competencias necesarias que ayuden a mejorar su desenvolvimiento en la sociedad, como resolver problemas diversos, a enfrentar retos en una sociedad que se muestra cada vez más inciertos en los cambios que presenta.

En las instituciones educativas actuales, se pueden identificar numerosas deficiencias en el manejo de los directivos, lo cual repercute en la eficacia de las labores llevadas a cabo en los comités de gestión escolar. Esta falta de equilibrio en la gestión educativa tiene un impacto negativo en la consecución de objetivos y compromisos, afectando tanto la gestión académica, administrativa, institucional y comunitaria. Para superar estas limitaciones, es esencial contar con líderes que



destaquen en sus roles, ya que la mejora en este aspecto resulta crucial para impulsar cambios significativos en dichas organizaciones.

Al observar las diversas actividades de los directivos en las escuelas, podemos apoyar que la forma de liderazgo que implementan es crucial para mejorar la gestión escolar, ya que implica tomar decisiones importantes para mejorar el rendimiento de los docentes, promover un mejor liderazgo pedagógico y, en última instancia, contribuir al éxito de los estudiantes en la sociedad, la familia y la ciudadanía en general.

El liderazgo directivo en las instituciones en la actualidad, de acuerdo algunos datos que recabamos, nos indica que se encuentra en una situación problemática de consideración, uno de los problemas que está muy relacionada a los estilos de liderazgo, es saber gestionar en la dimensión pedagógica y en este ámbito podemos indicar la falencia en las innovaciones que deben formularse en las entidades educativas, sino es así, dichas entidades permanecen en la rutina y en la pasividad, esta actitud trae consigo en los integrantes asumir prácticas educativas tradicionales y rutinaria, que consecuentemente trae consigo un rendimiento retrasado de los estudiantes.

La mejora de la forma de liderazgo en la administración pedagógica es lo fundamental en la gestión escolar, y en la finalización de las objetivos y las misiones en cada una las comisiones de gestión escolar, que cada comisión debe promover cambios en innovaciones en el sistema educativo, por ello es fundamental la mejora de la gestión pedagógica, ésta es la razón de la existencia de las instituciones educativas, que debe centrar todo su esfuerzo e interés en implementar, en este ámbito los cambios y mejorar necesarias. En estas circunstancias es necesario considerar que el sistema educativo actual, requieren de líderes que trasciendan



en la formación de los estudiantes, pensando que ellos tienen que lograr desarrollar diversas competencias, capacidades para que puedan aprender a resolver problemas y enfrentar retos en la vida cotidiana, por ello se requiere implementar innovaciones educativas en forma permanente, para evitar actividades académicas rutinarias hasta tradicionales.

El Ministerio de Educación a través de la RM N° 189-2021- MINEDU, que en el mismo nos orienta la estructuración de los comités de gestión escolar, a fin de dinamizar cambios, e incentivar la participación de toda familia escolar en la gestión escolar a través de los comités de gestión, por ello es importante en diagnosticar sobre la funcionalidad y trascendencia de éstos comités, además su efectividad en el logro de diversas tareas, es por la formulación y ejecución de un Plan Anual de Trabajo en cada entidad educativa, y gestionar las prácticas educativas que están vinculadas a los compromisos de gestión escolar, depende de un liderazgo pedagógico de los directivos, En consecuencia, Las actividades deben tener como objetivo promover el crecimiento personal y el aprendizaje tanto de los estudiantes como de los maestros, así como la organización, aplicación y estructura de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los compromisos de gestión en este contexto funcionan como instrumentos que dirigen las operaciones de la institución educativa, ofreciendo información vital para que la comunidad educativa pueda contemplar, tomar decisiones y mejorar la experiencia de aprendizaje. El objetivo de estas evaluaciones institucionales es aumentar la proporción o porcentaje de estudiantes que alcanzan un nivel aceptable, mientras que al mismo tiempo se busca disminuir el número o porcentual de alumnos que logran un grado inicial de éxito.



Las instituciones de enseñanza secundaria de la ciudad de Juliaca también están afectadas por el escenario de gestión escolar adoptado en estas organizaciones. Según las indicaciones de estas normas, todas las instituciones educativas han creado comités de administración escolar. Es fundamental comprender la funcionalidad y la eficacia del sistema de gestión escolar para alcanzar sus objetivos establecidos, de acuerdo a los datos captadas de la realidad, encontramos que muy poca funcionalidad presentan y su eficacia es muy escasa dicen algunos miembros de las entidades educativa, por ello es pertinente averiguar su efectividad en el cumplimiento de cada uno de los comités. En ese sentido la función de los líderes directivos, en sentido han logrado la efectividad en su quehacer educativo, y de cumplimiento de las actividades, así como es necesario saber, cuáles son las mejoras que se han implementado en dichas instituciones educativas.

A este respecto, es vital examinar la relación entre los diferentes tipos de liderazgo y el desempeño de los comités de gestión escolar en las escuelas secundarias de Juliaca. Se busca evaluar la efectividad de la participación de estos comités en las instituciones educativas, así como recabar la opinión de los actores involucrados que desean proponer mejoras en caso de ser necesario. Asimismo, se pretende identificar posibles cambios significativos que puedan contribuir al logro de los objetivos educativos.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

**PG.** ¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2023?



## 1.2.2. Problemas específicos

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación aborda uno de los problemas muy álgidos que se refiere a la primera variable referido al liderazgo directivo y su relación con la funcionalidad de los comités de gestión escolar, en las organizaciones educativas de nivel de educación secundaria en la ciudad de Juliaca, que por su desarrollo económico y demográfico la ciudad de Juliaca alberga cada vez mayor cantidad de población migrante, en ese contexto las instituciones educativas la población escolar crecen en gran cantidad, y muy rápidamente cada vez, por ello para el estudio se ha considerado algunas entidades educativas que tienen mayor población docente, para ver si en ellas se cumplen con mayor eficacia las funciones encomendadas a cada uno de los comités y éstas trascienden en el logro de las metas previstas.

**Justificación teórica:** los resultados de la investigación contribuirán a la comunidad científica, como un aporte teórico para seguir realizando otras investigaciones, y otros problemas relacionados a la situación problemática planteada, además la investigación conforme a la forma y al diseño de trabajo,



arribará a conclusiones teóricas que mismo constituirá en un aporte fundamental a los líderes y a la comunidad educativa, así como a los investigadores para seguir realizando otras investigaciones, de este modo se podrá formularse aportes para que puedan coadyuvarse a la solución de diversas alternativas de solución, de este modo la conclusión y las recomendaciones de la investigación, podrá enriquecer cualquier apreciación y análisis científico, la revisión y análisis de la fuentes bibliográfica, es el elemento fundamental de esta investigación, que al mismo tiempo también podrá formularse en aporte teórico muy valiosos para orientar otras investigaciones.

**Justificación práctica:** los resultados del presente estudio, constituirá en un apoyo fundamental para mejorar los procesos y las estrategias, en éste ámbito se valora los resultados para mejorar todos los elementos, y las responsabilidad de administración escolar, bajo el liderazgo de los directivos, quienes dirigen el destino de la instituciones educativas, en ese contextos dichas conclusiones constituirán en un aporte práctico que permitirá mejorar el proceso de gestión escolar, especialmente en cada una de los responsabilidades descritas en los diversos instrumentos de gestión escolar. Además, dichas conclusiones podrá mejorar sustancialmente los procesos de aprendizaje de los docentes, que ese sentido todas estrategias de gestión escolar, a partir de ese planeamiento se podrá desarrollarse otras estrategias para mejorar los estilos de liderazgo de los directivos, que incidirá directamente en la gestión escolar, a partir de la conformación de los diversos comités, que dichos comités puedan hacer un trabajo efectivo y apoyar al liderazgo de los directivos en la instituciones educativas.



**Justificación social:** Las conclusiones y los resultados de la investigación, servirán para apoyar en las relaciones interpersonales e intrapersonales, especialmente de los directivos quienes se constituyen en líderes en las instituciones educativas, es decir, orientados por las conclusiones de la investigación podrán dirigir e innovar, el sistema de atención y funcionalidad de cada uno de los miembros de las comisiones, a fin de asegurar la eficacia de las actuaciones de cada uno de ellos, además, al partir de cada uno de los resultados podrá mejorar las orientaciones pedagógicas y administrativas específicas en cada uno de las acciones, es decir las conclusiones del presente estudio también será un aporte para constituir en la mejora de las acciones específicas de cada uno de los integrantes de cada comisión, así el intercambio de sus experiencias que permita intercambiar fortalecer el cumplimiento de cada uno de las metas.

**Justificación metodológica:** Los resultados de la investigación permite describir las razones para su aplicación de los argumentos descritos en este estudio, que se refiere al establecimiento de la asociación entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las organizaciones educativas de educación secundaria, es decir cada uno de las comisiones de gestión escolar puedan tomar determinados argumentos científicos expuestos para en el estudio, por ello es indispensable destacar la importancia de usar el protocolo o la metodología de trabajo en cada una de las comisiones de gestión escolar. Por ello consideramos los argumentos científicos expuesto en cada una de las variables, constituyen en un nuevo aporte para que las instituciones educativas puedan demostrar un nuevo liderazgo en la gestión y en el cumplimiento de cada uno de los compromisos que describe las normas que orientan el cumplimiento de las instituciones



## 1.4. OBJETIVOS

### 1.4.1. Objetivo general

**OG.** Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2023.

### 1.4.2. Objetivos específicos

**OE<sub>1</sub>.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

**OE<sub>2</sub>.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

**OE<sub>3</sub>.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

## 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

El valor significativo del estudio reside en su esfuerzo por establecer la correlación entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión de las escuelas en las instituciones de enseñanza secundaria. Dado que el liderazgo es una habilidad crucial para la administración escolar, esta cuestión tiene una influencia significativa en el sistema educativo. El liderazgo se percibe como una serie de conductas de gestión que tienen el potencial de producir una transformación personal en el individuo encargado. También se considera un enfoque estratégico para orientar a un equipo con un énfasis en el humanismo y la inteligencia emocional. Este enfoque tiene por objeto fomentar relaciones interpersonales



eficaces y promover el desarrollo de la organización, lo que, en última instancia, conduce a la mejora continua del sistema educativo.

Los alcances de los resultados de la investigación tienen trascendencia en la organización y dirección de cada una de las entidades educativas, que es considerada como objeto de estudio, es decir es necesario desarrollar habilidades fundamentales de liderazgo para dirigir la institución de la misma manera, es fundamental orientar el enfoque de la dirección de las instituciones educativas, ésta dirección podría cumplirse a través de un sistema de organización denominada comisión de gestión escolar, por ello la investigación es fundamental y su alcance abarca a cada una de las entidades educativas, en ese contexto el investigador debe estar consciente el tipo de investigación que se ha desarrollado, y conocer su perspectiva sobre el tema que se ha desarrollado. Además, fue enfocada la investigación desde diferentes perspectivas y generar un nuevo enfoque o simplemente iniciar uno que no se ha desarrollado con anterioridad. Pero colocando una meta que pueda ser alcanzada.

## **1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Durante el desarrollo de la investigación se han identificado ciertas limitaciones que deben ser tenidas en cuenta. Una de estas limitaciones se refiere a la población objeto de estudio, lo que significa que los resultados de la investigación solo serán aplicables a dicha población. Sin embargo, cabe destacar que la investigación podría ser replicada en otros contextos y lugares, lo cual resalta Esta investigación es importante porque pretende determinar en 2022, en las instituciones de educación secundaria del distrito de Juliaca, la relación entre el estilo de liderazgo ejecutivo y los comités de gestión escolar.



Además, es importante tener en cuenta que las escuelas secundarias en Juliaca necesitan un liderazgo efectivo para mejorar su desarrollo institucional, especialmente en la gestión pedagógica. Esto permitirá que los estudiantes desarrollen habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales de la sociedad. Otra limitación que debemos considerar en nuestras investigaciones es la metodológica, enfocada en el proceso de aplicación de los instrumentos de investigación para asegurar que la información recopilada sea natural y fiable. También cabe mencionar que la carga laboral de los docentes ha retrasado la recopilación de datos, lo que ha afectado el tiempo necesario para el análisis estadístico.

## 1.7. HIPÓTESIS

### 1.7.1. Hipótesis general

**HG.** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2023.

### 1.7.2. Hipótesis específicas

**HE<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

**HE<sub>2</sub>.** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

**HE<sub>3</sub>.** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.



## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

### Conceptualización de las variables.

#### Estilos de liderazgo.

Los estilos de liderazgo es pieza fundamental en el funcionamiento de los distintos tipos de organizaciones educativas. Además, el liderazgo educativo se define como la actividad principal que se enfoca en movilizar e influenciar a otros para concretar las metas compartidas en la escuela, y se reconoce como la práctica del mejoramiento constante. Desde esta perspectiva, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino un conjunto de acciones que contribuyen al mejoramiento y desarrollo de establecimiento educativo, especialmente en términos del progreso de las aptitudes de los estudiantes. Por lo tanto, el liderazgo efectivo se caracteriza por ser situacional y contingente. El marco del buen rendimiento directivo destaca que el liderazgo escolar es un conocimiento profesional relevante en la gestión y liderazgo educativo. (Leithwood, K. 2009).

#### Comités de gestión escolar:

Según el MINEDU (2023), Estas comisiones han sido asignadas por la Carta de Gestión significa proporcionar orientación a la gestión escolar en ámbitos específicos, de conformidad con los objetivos establecidos por la CGE. Su objetivo principal es mejorar los estándares de seguimiento para las CGE 1 y 2, así como la formación para los compromisos de gestión de las escuelas. Los números 3, 4 y 5 Se requiere que cada escuela tenga uno de los tres comités de gestión de las escuelas encargados de fortalecer el marco interno. Para que una escuela cumpla sus compromisos, el equipo administrativo y el CONEI deben asumir el liderazgo en involucrar a la comunidad educativa en el proceso de adopción de decisiones sobre la gestión de las escuelas. 1. Además, el aspecto administrativo de la



Administración del Comité de Condiciones Operativas garantiza el cumplimiento del compromiso de la administración de la escuela. Por último, en el ámbito de la educación, el Comité de Gestión Educativa lidera los esfuerzos por mejorar los métodos de enseñanza a fin de alcanzar su objetivo. 4. A nivel comunitario, el Comité de Bienestar de los Estudiantes se esfuerza por cumplir su responsabilidad promoviendo una buena colaboración dentro de la escuela y persiguiendo activamente el bienestar de sus estudiantes cinco.



## 1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variab les	Dimensiones	Indicadores	Escal a valor ativa	
<b>1. Estilos de lideraz go.</b>	Estilo Laissez faire	1.1.1. Su influencia en mi desempeño es mínima.		
		1.1.2. A veces se abstiene de compartir su opinión y de tomar decisiones.		
		1.1.3. Es complicado hallarlo cuando surge un problema.	Nunca (1),	
		1.1.4. No suele indicarnos la forma adecuada de hacer las cosas y es probable que no esté disponible cuando se le necesita.	A veces (2).	
	Estilo Transaccio nal	1.1.5. Se evidencia una disposición para negociar y alcanzar modificaciones.	Casi Siempr e (3),	
		1.1.6. Se resalta la importancia de que a través del trabajo podemos alcanzar nuestras metas.	Siempre (4)	
		1.1.7. Se intenta obtener lo deseado a cambio de colaboración.		
		1.1.8. Se prefiere no realizar cambios mientras todo funcione correctamente.		
		1.1.9. Se muestra convencimiento en la viabilidad de lograrlo si funciona.		
		1.1.10. Se evita intervenir, salvo cuando los objetivos no se cumplen.		
		1.1.11. Se incentiva a trabajar hacia un cambio.		
		1.1.12. Estamos orgullosos de colaborar con él, confiamos en su capacidad y valoramos su enfoque en resolver problemas.		
		1.1.13. Promueve la reflexión crítica y la capacidad de encontrar soluciones a desafíos, viendo en ellos oportunidades para crecer.		
		Estilo Transforma cional	1.1.14. Nos ayuda a abordar los desafíos de manera inteligente y busca nuestras opiniones fundamentadas.	
			1.1.15. Nos inspira con charlas motivacionales y busca constantemente "nuevas maneras de encontrar motivación.	
			1.1.16. Está comprometido en brindar asistencia a quienes lo requieran." y se enfoca en alcanzar objetivos con determinación.	



<b>2. Los comités de gestión escolar.</b>	2.1. Comité de Gestión de Condiciones Operativas	2.1.1. Asiste en el desarrollo, la revisión y la supervisión de los recursos administrativos de la institución educativa.	Bajo (1)
		2.1.2. Facilita la iniciación de los procedimientos de adquisición de recursos, documentación, retención, difusión y gestión de existencias.	Media (2)
		2.1.3. Conforme a las normas establecidas, participa en la creación, ejecución y análisis del Plan de Gestión de Describir los sucesos que impactan o amenazan la institución educativa.	Alta (3)
		2.1.4. Supervisar y colaborar en la planificación y gestionan de las tareas de mantenimiento y adecuación que se han priorizado.	Muy alta (4).
		2.1.5. Diseña y ayuda en la creación del Plan Anual de Trabajo. El avance en la implementación de prácticas de gestión vinculadas al compromiso administrativo de la escuela.	
	2.2. Comité de Gestión Pedagógica	2.2.1. Contribuye al desarrollo, optimización, implementación y revisión de las herramientas de gestión empleadas en la institución educativa. Con el objetivo de fortificar los procedimientos tanto educativos como de gestión, promueve la creación de comunidades de aprendizaje.	
		2.2.2. Fomenta la lectura, el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes y la participación en competencias y actividades escolares. Respaldando el uso educativo de los recursos y materiales didácticos, supervisa las adaptaciones requeridas.	
		2.2.3. Promueve la implementación de prácticas de gestión vinculadas al Compromiso de Gestión Escolar 4.	
	2.3. Comité de Gestión del Bienestar	2.3.1. Organizar, llevar a cabo y valorar las acciones vinculadas a la tutoría, la orientación positiva y la convivencia en el entorno escolar.	
		2.3.2. Facilita el uso de materiales educativos y coordina actividades para el bienestar de los estudiantes y orientación educativa.	
		2.3.3. Facilita la identificación y mitigación oportunas de la violencia escolar y otros tipos de victimización.	
		2.3.4. Establecer reuniones de trabajo en equipo y grupos de interaprendizaje en la Institución Edificativa con el propósito de planificar, ejecutar y evaluar.	
		2.3.5. Facilita la participación activa en los asuntos públicos y promueve la convivencia armoniosa, basada en un marco de derechos individuales y entendimiento multicultural. Esto permite promover el desarrollo de las tácticas de administración relacionadas con el compromiso de gestión de la escuela 5.	

Nota: Elaboración propia



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

El presente estudio realizado por Velásquez F. (2022) examinó la influencia del liderazgo transformador del director en la gestión educativa de los maestros en una escuela de Lima. El estudio empleó un enfoque cualitativo y explicativo, utilizando un diseño de investigación no experimental y transversal. La población estudiada fue el cuerpo docente de la institución, con el fin de identificar las características del liderazgo transformacional. Los resultados resaltan la importancia del rol del director como líder en el logro de los objetivos de enseñanza-aprendizaje, trabajando en colaboración con los docentes. En relación al estándar tres de la matriz de acreditación, se destacó la necesidad de un liderazgo colaborativo que promueva una visión compartida y un ambiente propicio para la organización y coordinación de las actividades que apoyen la mejora del proceso educativo. Se concluyó que los docentes deben asumir roles de liderazgo que les permitan estar abiertos a cambios e innovaciones para mejorar la enseñanza de los estudiantes, trabajar en equipo y tomar decisiones que promuevan la calidad del aprendizaje.

En el texto de Sierra V. (2016) se resalta la relevancia del liderazgo en el



ámbito educativo y se examinan ciertos aspectos fundamentales que afectan la conducta de un líder desde una óptica de sostenibilidad. Se sostiene que lo educativo tiene un carácter constructivo y moral, lo que implica que el líder debe contar con atributos específicos en relación con la enseñanza al dirigir a la comunidad educativa, la cual incluye a estudiantes, profesores, padres de familia y otros profesionales implicados en procesos educativos. El propósito es mejorar la excelencia, el ambiente y la ética organizacional, fomentando el crecimiento personal y la formación integral.

La investigación realizada por Peralta D. (2015) se centra en el ámbito de la Administración de Educación y tiene como objetivo evaluar el estilo de liderazgo de los asistentes administrativos y su impacto en las actividades didácticas de tres instituciones educativas ubicadas en el V Distrito del municipio de Managua. Estas instituciones consisten en la Escuela Pública Salvador Mendieta, la escuela pública de Nicarao y el Instituto de Equipamiento Público. La investigación emplea una metodología cuantitativa con componentes cualitativos y adopta un diseño correlacional transversal. En la muestra, que se obtuvo mediante muestreo aleatorio simple, participaron un total de 32 figuras parentales, 122 alumnos, 10 educadores y 3 subdirectores. Se llevaron a cabo validaciones de instrumentos a través del juicio de expertos, utilizando cuestionarios para grupos focales, encuestas para docentes, entrevistas con subdirectores, guías de observación y revisión documental. Los resultados indican que el subdirector del Colegio Público Salvador Mendieta ejerce un estilo de liderazgo emprendedor, mientras que las subdirectoras del Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas siguen un estilo de liderazgo complaciente. Se destaca que las responsabilidades de los subdirectores están estrechamente ligadas al trabajo de los directores, asumiendo



funciones de director interino en ausencia de los directores por motivos de salud o vacaciones. Por lo tanto, se sugiere que los subdirectores implementen estrategias de liderazgo que promuevan la motivación de todo el personal docente, considerando que existe una minoría de docentes que se sienten presionados y aislados.

## 2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Jara M. (2022) está haciendo este estudio real. El objetivo era mostrar la interacción entre el liderazgo transformador en la institución evaluada y el compromiso de la dirección educativa. Este estudio llevó a cabo un diseño experimental desprovisto de novedad, utilizando la técnica descriptiva. La muestra consistía en 47 instructores a los que se les dio el cuestionario MLQ 5X desarrollado por Bass (1985) y la escala de gestión educativa desarrollada por Cruz (2017). Al analizar los datos, se descubrió que existe un vínculo positivo entre las tareas del personal de la escuela administrativa y las de los instructores, lo que indica una conexión entre los componentes investigados. Pedro Portillo Silva.

García LI. (2017) El objetivo principal de este estudio es determinar el grado de correlación entre el estilo de liderazgo directoral y el cumplimiento de las responsabilidades docentes en las instituciones educativas públicas del Distrito Mi Perú en 2017. La investigación llevada a cabo fue cuantitativa, básica, correlacional, no experimental, transversal y ex post facto. La población estaba formada por 312 profesores y personal administrativo, mientras que la muestra consistía en 48 docentes y funcionarios administrativos de instituciones educativas públicas del distrito de mi país. La encuesta se utilizó como una técnica de recopilación de datos para determinar las características del liderazgo directo y el desempeño del trabajo. La evaluación de los expertos, que alcanzó una puntuación



cuantitativa media de 75,0% para el cuestionario y 87,6% para la lista de verificación, indica que ambos instrumentos tienen una validez muy buena y excelente, respectivamente. Esto fue visto como una indicación de un nivel muy alto de aplicabilidad. Se llevó a cabo la prueba alfa del Cronbach, y los valores resultantes fueron los siguientes: Cuestionario: 0.80 (excelente fiabilidad); Lista de verificación: 0.75 (very reliable). Como es ampliamente reconocido, la fórmula alfa de Cronbach. Los resultados de la investigación de la hipótesis general indican que existe una correlación muy significativa ( $r = 0.97723795$ ) entre el estilo de liderazgo directo y el cumplimiento de las responsabilidades por parte de los maestros en las instituciones educativas públicas del distrito de Mi Perú en 2017. La hipótesis general de la investigación es GH1, y la hipótesis nula es rechazada, ya que el grado de correlación entre el estilo de liderazgo directo y el desempeño laboral de los maestros en las instituciones educativas públicas del distrito de Mi Perú en 2017 es de suma importancia.

Se presenta el estudio realizado por Echevarría V. (2022) Como parte de mi tesis de Maestría en Educación, me enfoqué en la Gestión Educativa y realicé una investigación sobre el estilo de liderazgo ejecutivo en una institución educativa privada en Tumba como parte de mi curso de grado. Se está investigando el efecto del estilo de liderazgo del director en la institución, así como los conceptos y teorías relacionadas con la gestión, incluyendo los estilos de liderado según Burns y Bass. La tesis está estructurada en cuatro partes distintas que abordan el tema a la mano, la conceptualización del problema, la técnica utilizada y la interpretación de las conclusiones obtenidas. Los datos fueron recopilados mediante la administración de una encuesta a los funcionarios docentes y no docentes. La encuesta utilizó el instrumento CELID (S) y extrajo información de muchas fuentes. Se fundamenta en



un enfoque cuantitativo y positivista en la investigación.

El estudio llevado a cabo por Vera T. y Flores M. (2022) La investigación, titulada "Gestión educativa y rendimiento del trabajo de los directores escolares en la provincia de Aymaraes, 2022," tiene como objetivo investigar la influencia de la gestión educativa en el rendimiento laboral de los Directores de escuelas en la Provincia de Aymaraes en 2022. La encuesta de 150 directores se llevó a cabo utilizando la técnica descriptiva. El estudio reveló que el 34,7% de los directores mostraban un bajo nivel de evaluación, mientras que el 46,7% mostraba un nivel medio y el 18,5% tenía un alto grado de proficiencia en la administración educativa. En conclusión, se determinó que mejorar las habilidades de gestión educativa de los directores implica un mayor ejercicio de liderazgo y un conocimiento estratégico para promover un ambiente institucional favorable en todos los aspectos de la institución. Asimismo, se resalta la importancia de que los equipos supervisen, evalúen, fortalezcan y compartan la institución.

Según Quispe M. (2020) Esta investigación llevada a cabo por los directores de las instituciones educativas estatales del Callao Red 4 pone de relieve la necesidad de un liderazgo transformador, que implica fomentar el entusiasmo, la creatividad y la dedicación de los maestros a los objetivos institucionales. Además, los investigadores también descubrieron la predominancia del enfoque Laissez Faire, que se caracteriza por una falta de liderazgo y control directos. Estos resultados tienen un valor potencial para la aplicación de programas de capacitación dirigidos a directores y maestros, que podrían mejorar el clima organizativo en las escuelas y reforzar las capacidades de liderazgo. Además, los resultados del presente estudio podrían proporcionar información valiosa para futuras investigaciones sobre la correlación entre los estilos de liderazgo y el logro



de los estudiantes en las instituciones educativas

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local.**

El ensayo de Gómez Q. (2021), "Estilo de liderazgo y gestión educativa en las instituciones de nivel secundario de la ciudad de Puno 2020" tiene como objetivo analizar los estilos de dirección y gestión de las instituciones educativas secundarias en Puno en 2020. Esta investigación proporciona la correlación entre los estilos de liderazgo y la administración educativa en las escuelas secundarias de Commercial 45, Independencia Nacional, y Aplicación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno en el año 2020. Se utilizó un enfoque observacional y no experimental para investigar la relación en un entorno específico. Los resultados indican que el 70% de los instructores tenían una percepción favorable de la orientación administrativa, mientras que el 30% restante lo consideró deficiente. Se sugiere que los directivos deben esforzarse más para mejorar su liderazgo, lo que impactará en una gestión educativa efectiva. La evaluación de la relación entre liderazgo y gestión educativa fue en su mayoría positiva, con un coeficiente estadístico de correlación de 0.663 según la prueba de "r" de Pearson.

La investigación realizada por Chata J. (2019) Esta investigación investiga la gestión de las escuelas, con especial énfasis en los estilos de liderazgo y el entorno organizativo de las Escuelas Públicas ubicadas en el distrito de Coata Puno del Perú, durante el segundo semestre del año académico 2017. El estudio se basa en datos cuantitativos y tiene como objetivo primordial proporcionar un análisis descriptivo. La investigación utilizó un enfoque correlativo, administrando encuestas utilizando dos instrumentos: el Cuestionario Climático Organizacional y el Inventario de Estilos de Liderazgo Kurt Lewin. Los atributos primarios de gestión de liderazgo.



Salvador, H. (2018, 4 mayo) Durante el segundo semestre del año académico 2017, se llevó a cabo una investigación con el propósito de identificar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Coata - Puno (Peru). La investigación está en línea con el enfoque de la investigación cuantitativa. El estudio fue diseñado utilizando un enfoque correlacional, y es de un tipo descriptivo básico, según su propósito. La información se recopiló utilizando la técnica de encuestas y los siguientes instrumentos: para la variable 1, el Inventario de Estilos de Liderazgo Kurt Lewin, y para el variable 2, el inventario del clima de la organización, con elementos de ambos instrumentos clasificados en escalas de Likert. Un total de 122 educadores de las escuelas elementales, medianas y secundarias del distrito de Coata constituyeron la población. Se descubrió que en las instituciones educativas públicas del distrito de Coata-Puno hay una conexión directa y positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional. Esta conclusión se basa en la prueba de hipótesis, donde el valor de  $Z_t$  era de 1.96 y el de  $Z_c$  era de 5.2090985, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la teoría alternativa. Además, el clima organizativo en las instituciones educativas es positivo, y el estilo de liderazgo predominante es democrático.

Clady, T. (2018) La investigación actual, titulada "Estilo de liderazgo de los directores de las instituciones educativas iniciales en la ciudad de Puno en 2017", establece el estilo dominante y definitorio entre los directivos de instituciones educativas. Queremos determinar el estilo de liderazgo de los directores de las Instituciones de Educación Primaria en la ciudad de Puno en 2017 como objetivo general de la investigación. La investigación tuvo un diseño no experimental y era de tipo diagnóstico descriptivo. La encuesta fue utilizada como técnica de



recopilación de datos, y el cuestionario de escala Likert como herramienta. Los 55 educadores de las 10 escuelas elementales de Puno constituyen la población. Vale la pena señalar que el resultado fue que los directores se caracterizan por un estilo de liderazgo transaccional. El sector educativo, especialmente los directores de las Instituciones de Educación Primaria de la ciudad de Puno, podrían beneficiarse de una contribución teórica al finalizar este proyecto. Además, podría utilizarse como ejemplo para investigaciones científicas en el futuro que ayuden a la sociedad educativa. En conclusión, se encontró que los directores de escuelas primarias en la ciudad de Puno en 2017 se caracterizan por el liderazgo transaccional en la escala de evaluación SIEMPRE, con una puntuación del 34% según los resultados de las encuestas.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Estilos de liderazgo**

El liderazgo juega un papel crucial en el funcionamiento de variadas organizaciones, incluyendo el ámbito educativo, donde se han investigado diversos tipos de liderazgo en las ciencias sociales a lo largo de los años. Este estudio tiene como propósito describir los distintos estilos de liderazgo presentes en las organizaciones educativas, basándose en una revisión teórica y bibliográfica. Se destaca la influencia directa que el estilo de liderazgo tiene en el desempeño de la entidad, tanto en sus logros como en sus desafíos. En la actualidad, las organizaciones educativas tienden a favorecer estilos de liderazgo más democráticos, flexibles y participativos, que se basan en la toma de decisiones reflexivas que incluyen a diferentes niveles de la organización. No existe un estilo de liderazgo único y absoluto; los líderes adaptan sus estilos a las necesidades específicas de la organización. (Montañez Huancaya de Salina, A.P. Palumbo



Pinto, GB, Ramos Vera, R.P., y Ramos Vera, P. M).

En síntesis, Chiavenato, I. (2009) define el liderazgo como la capacidad de influir en las personas para que cumplan con las tareas asignadas, lo que implica que el líder ejerce una influencia sobre los demás. Por lo tanto, el liderazgo implica motivar a los individuos para que completen sus responsabilidades y la forma en que los seguidores siguen al líder en busca de lograr metas y satisfacer sus necesidades personales.

Según Rodríguez (2012), El progreso de la educación superior depende de un estilo de liderazgo que pueda adaptarse a las exigencias siempre cambiantes de la sociedad. El liderazgo de los directores de las instituciones educativas desempeña un papel clave en la influencia de la calidad educativa y del proceso de enseñanza, lo que lo convierte en un tema central de debate en el ámbito de la educación.

Según Zarate (2011), Un conjunto de comportamientos consistentes caracteriza el comportamiento de un líder. Es fundamental tener en cuenta el estilo de liderazgo predominante para que una empresa pueda alcanzar su máximo potencial. Los estilos de liderazgo exhiben rasgos comunes, pero la conducta de los líderes puede variar considerablemente según las circunstancias.

Según Rodríguez (2012), la forma en que un líder guía a otros hacia los objetivos de la organización se denomina estilo de liderazgo, enfatizando la necesidad de adaptar estos comportamientos a fin de alcanzar las metas de la empresa.

Según Quispe (2011), no existe un único estilo de liderazgo correcto. Este varía dependiendo de la situación y la personalidad de cada líder y de los individuos con los que interactúa. Existen diferentes estilos de liderazgo que pueden ser igualmente efectivos y también se considera como un medio para la intervención y



la auto-gestión dentro de las organizaciones. Esto se refiere a un estilo que se distingue por patrones de comportamiento persistentes en la forma de comunicarse. Es fundamental para lograr la excelencia.

Según Zarate (2011), La relacionalidad entre los líderes y sus seguidores se refiere a la combinación de estilo, habilidades y acciones que constituyen su liderazgo. Aunque existen características y habilidades fundamentales para ser un líder, el comportamiento es más crucial, ya eso define al líder a través de su patrón de conducta coherente. "Estilos de liderazgo autocrático y democrático" según la antigua teoría del enfoque comportamental.

Según Quispe (2011), El estilo de un líder, en el contexto de las interacciones directas con su equipo, abarca el conjunto de sus comportamientos mostrados. Sin embargo, es importante mencionar que este estilo de liderazgo incluye cualquier acto realizado por los líderes que son reconocidos por sus subordinados, y estas acciones pueden ser influenciadas por la motivación, autoridad y preferencia del líder para el trabajo o los individuos involucrados.

Según Alvarado (2003), El aspectos clave. En primer lugar, es fundamental que el líder tenga una comprensión clara de los objetivos institucionales y de los intereses individuales. Además, el liderazgo implica el uso del poder para persuadir a los seguidores, lo cual se logra a través del desarrollo de las cualidades que caracterizan a un líder, la motivación y un genuino interés en mejorar tanto profesional como personalmente a quienes lo siguen.

De acuerdo con el autor citado, el poder puede ser ejercido de cuatro maneras distintas: a través de la recompensa, que implica premiar a otros para influir en su comportamiento; el poder legítimo, basado en la posición del líder; el poder experto, derivado del inteligencia y aptitudes del líder; y el poder referente, que se basa en



las cualidades personales del líder y su capacidad para inspirar a los seguidores. Por lo tanto, el estilo de liderazgo se refiere a las diferentes acciones que lleva a cabo el líder al ejercer su poder para unir criterios y lograr metas. Por último, los seguidores son fundamentales en el liderazgo, ya que implica su compromiso, subordinación, seguimiento y emulación por parte de los miembros del grupo. (Alvarado, 2003).

Según Siliceo, Cáseras y González (1999) Se dice que el líder tuvo un papel fundamental en la construcción de la cultura corporativa. Los hábitos, normas, actitudes, comportamientos, valores, tradiciones, creencias y actitudes de un individuo forman parte de la cultura de la organización a una organización y contribuyen a alcanzar sus objetivos económicos y sociales. Por lo tanto, el líder tiene un gran interés en asegurar que la organización logre sus metas. En línea con esto, Gómez-Rada (2002) sostiene que el líder debe ser alguien que se preocupa por satisfacer las necesidades de su equipo, creando un ambiente seguro y fomentando la unidad.

En contraste, Gómez-Rada (2002) señala que el liderazgo implica una interacción y colaboración intensa donde los miembros de un equipo desarrollan habilidades de forma conjunta. Se trata de establecer una dirección y estrategias para lograr un objetivo, alineando a las personas y motivándolas simultáneamente.

## **2.2.2. Las dimensiones de estilos de liderazgo**

### **2.2.2.1. Dimensión: Líder liberal o Laissez faire.**

El estilo de liderazgo Laissez Faire se refiere a la falta o carencia de liderazgo, las actividades que más se destacan en este tipo de liderazgo, son las demoradas y la ausencia de liderazgo para asumir responsabilidades en determinadas actividades, o bien el líder muchas veces lo ignoran dichas responsabilidades. Además, en ese



contexto se conoce como un estilo de liderazgo ineficaz.

Según Echevarría Velásquez, I. (2022) lo define como el liderazgo que se caracteriza por un ejercicio de liderazgo poco eficaz, que adolece de una serie de cualidades para una buena dirección y ejercicio de acciones trascendentes para influir con eficacia a sus seguidores. Además, mencionamos que un líder se identifica por sus cualidades, fortalezas, habilidades y conocimientos. A pesar de los más conocidos estilos de liderazgo, hay otros (el autocrático, el democrático y el laissez-faire). La falta de compromiso del líder hace que el liderazgo de laissez-faire sea ineficiente. Este estilo de liderazgo se caracteriza por no llevar a cabo. Este estilo se destaca por enfocarse únicamente en el resultado de las actividades y por no dar apoyo a los seguidores. Los subordinados sufren un impacto negativo en su rendimiento debido a los efectos de este estilo de liderazgo, lo cual provoca bajos resultados. La mayoría de las diferencias entre el estilo laissez-faire y el estilo transaccional se refieren al nivel de apoyo que brindan los líderes y cómo esto impacta en el rendimiento efectivo de los subordinados. La participación conjunta del líder y el subordinado a través de motivación, comunicación, confianza, apoyo y supervisión es la parte única donde el estilo transformador y el estilo laissez-faire se diferencian.

Según Martínez (2004), el líder laissez faire o liberal es aquel que carece de iniciativa, evita tomar decisiones y no se involucra en la supervisión responsable dentro de una organización. Este tipo de líder permite total libertad a sus miembros sin participar activamente en el grupo, aunque sí proporciona los recursos necesarios. Por otro lado, Ayoub (2010) señala que este líder tiende a evadir responsabilidades y delegar en exceso en los subordinados, lo que puede llevar a una menor efectividad en las organizaciones.



En este sentido, de acuerdo a las apreciaciones expuestas podemos mencionar que el tipo de liderazgo que hacemos referencia, se caracteriza por "dejar hacer, dejar pasar", como lo mencionan diversos autores, además se caracteriza por escasa intervención de la persona líder, que toma de decisiones de manera muy liviana o trivial, lo cual le brinda un alto grado de autonomía a las y los colaboradores, quienes hacen o realizan sus actividades a su manera sin la dirección hacia un horizonte determinado, como lo menciona diversos investigadores nos dice que entrega conscientemente el poder y la autoridad al grupo u organización, sin embargo, no pierde por completo el control. Así, se exime de cualquier responsabilidad cuando la empresa u organización no está operando de forma eficaz.

Un líder de *laissez-faire* se caracteriza por su tendencia a evitar asumir responsabilidades, mostrar indiferencia hacia sus subordinados y delegar voluntariamente responsabilidades a otros. Según Smith (2001), este estilo de liderazgo implica dar a los subordinados el poder de tomar decisiones, con la idea de que luego asumirían la responsabilidad de su propia motivación, dirección y gestión. Esto requiere que las personas subordinadas a ellas posean las habilidades y capacidades necesarias para cumplir efectivamente sus responsabilidades. Algunos individuos afirman que este tipo de liderazgo sirvió como la "fuerza invisible" que guió eficazmente la economía capitalista a lo largo de la revolución industrial.

Según Chiavenato (2005), el liderazgo *laissez faire* se caracteriza por permitir una libertad total en la toma de decisiones, ya sea de forma grupal o individual, con la participación del líder. En este estilo de liderazgo, todas las decisiones son dejadas en manos del grupo y no se ejerce ningún control durante el desarrollo de



las actividades. El líder solo interviene cuando es mencionado o cuando se requiere su ayuda.

Las consecuencias del liderazgo laissez faire pueden evaluarse en términos de resultados positivos o negativos. La investigación muestra que este estilo de liderazgo, en comparación con los estilos democráticos y autoritarios, resulta en menor concentración en el trabajo, menor calidad de desempeño y menor satisfacción. Bass también señala que es el estilo menos efectivo y satisfactorio. Sin embargo, si las personas están calificadas para sus roles, este tipo de liderazgo puede tener resultados satisfactorios. Algunos argumentan que se necesita un grupo de subordinados de alta calidad para que el liderazgo laissez faire sea exitoso. Sin embargo, debido a que los subordinados tienen poder en la toma de decisiones, existe el riesgo de que cambien las metas de la organización por las suyas propias. Por lo tanto, este estilo de liderazgo debe aplicarse con cuidado solo en circunstancias especiales, y la selección de subordinados debe hacerse con prudencia. (Pacsi-Choque, A.; Estrada-Mejía, W.; Pérez-Vásquez, A. & Cruz-Machaca, P. 2015)

De acuerdo con Badford, L. y Lippitt, R. (2005), el liderazgo laissez faire se caracteriza por la falta de preocupación por parte de los líderes, tanto hacia el grupo como hacia la tarea asignada. Estos líderes evitan estar metidos en responsabilidad en el grupo y constantemente evaden la alcanzar los resultados obtenidos. Además, otorgan total libertad al grupo para trabajar según sus propios criterios y tomar decisiones correspondientes. Solo información suficiente cuando se les solicita y dan poder al grupo para organizarse de acuerdo con su propia iniciativa.

El líder laissez faire se caracteriza por no establecer objetivos o metas de manera clara, y también es ineficaz para resolver conflictos, evitándolos a toda



costa. Su falta de acción y constante negativa para asumir responsabilidad, así como su falta de dirección y apoyo a sus seguidores, han sido consistentemente relacionados de manera negativa los resultados con satisfacción, efectividad, productividad, cohesión grupal y esfuerzo adicional en varios estudios. En este sentido el liderazgo laissez-faire se basa fundamentalmente en dejar hacer y dejar pasar, por lo tanto, este tipo de liderazgo no es recomendable para dirigir a grupos con altas demandas y expectativas.

#### **2.2.2.2. Dimensión: El estilo transaccional**

Según el Ministerio de Educación (2014), el liderazgo educativo es la capacidad del jefe para convocar una reunión y dirigir una organización educativa, involucrando a todos los actores educativos comprometidos de manera. Esto significa fijar objetivos y expectativas, asignar y utilizar de manera estratégica los recursos, proyectar, reorganizar y valorar la instrucción y el plan de estudios, así como fomentar y advertir activamente en la lección y el subdesarrollo profesional del personal docente. Todo esto con el objetivo de crear un ambiente meticuloso y de apoyo. En cuanto a los tipos de liderazgo, Soto (2016) señala que el liderazgo pedagógico se basa en el compromiso del particular en el éxito de los objetivos institucionales.

Campos Del Valle, V., Pérez Santiago, JA, & Martínez Lugo, ME (2010) Las diferencias entre los dos tipos de liderazgo dependen de los estilos de dirección empleados, el comportamiento de los subordinados en respuesta a estos estilos, y los resultados de los líderes empleados. En el primer grupo, un líder transformador es considerado carismático, inspirador, estimulante intelectualmente y reconocido por sus seguidores. Los individuos que se adhieren al liderazgo transformador establecen conexiones personales con el líder y adoptan las características del



líder. Además, la respuesta de los subordinados depende de la medida en que el líder pueda comprender las especificidades de la situación, el entorno de trabajo y las tareas que deben completarse.

Teniendo en cuenta los puntos antes mencionados, es importante destacar la importancia de que los líderes posean capacidades persuasivas y sean persistentes a fin de motivar a los instructores a crear e implementar iniciativas encaminadas a mejorar los servicios educativos proporcionados por la institución. Sin embargo, el director sigue tomando la iniciativa en esta forma de liderazgo, mientras que el personal educativo reacciona y es guiado según el nivel de motivación que reciben.

De acuerdo con Alarcón (2015) Al utilizar mecanismos de participación y incentivos personales y profesionales, el liderazgo transaccional facilita la identificación y el compromiso de los agentes educativos. Este estilo de liderazgo se basa en el conocimiento empresarial. Esto implica que el éxito de los objetivos institucionales ya sea en las esferas pedagógica, administrativa o institucional, depende de la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

Una distinción significativa del liderazgo transaccional es su capacidad y adaptabilidad para coordinar los procedimientos educativos, administrativos e institucionales que deben ejecutarse a nivel institucional. Esto implica que el líder debe brindar tiempo suficiente para organizar cada proceso, permitiendo que todos los miembros de la organización participen decisivamente. Esencialmente, las actividades, comportamientos y procedimientos esenciales son necesarios para llevar a cabo una actividad programada se organizan sistemáticamente por el líder, lo que reduce al mínimo los errores y garantiza el logro de metas y objetivos establecidos.

Según Chiavenato (2014), el dominio del liderazgo transaccional se



caracteriza por lograr consenso mediante la implementación de políticas de recompensa económica relacionadas con el desempeño. En este sentido, podemos ver cómo la reforma educativa actual en nuestro sistema apoya esta característica, como lo demuestran los bonos escolares entregados a instituciones educativas y a los docentes que obtienen mayores puntajes en las evaluaciones de los estudiantes.

### **2.2.2.3. Dimensión: El estilo transformacional**

El éxito del líder transformacional radica en su capacidad para cambiar la motivación de las personas, pasando de una motivación común a un compromiso más profundo. Estos líderes transformacionales fomentan el autodesarrollo y los deseos de logro de sus seguidores, al mismo tiempo que promueven el crecimiento de los grupos y las organizaciones.

Según Velásquez (2017), el liderazgo transformacional se destaca por ser una estrategia que promueve un cambio positivo en los seguidores, con el objetivo de transformarlos y fomentar la colaboración mutua de manera armoniosa, con un enfoque integral en la organización. Este tipo de liderazgo aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de los seguidores.

De acuerdo con Chiavenato (2014) citado por Camayo (2017), El liderazgo transformador implica la modificación de los principios, creencias y necesidades de los seguidores, lo cual resulta en una fuerte identificación, un rendimiento superior y un comportamiento destacado.

Según la perspectiva de Camayo (2017), El liderazgo transformacional tiene el potencial de generar cambios significativos en grupos, organizaciones y la sociedad en su conjunto al inspirar a las personas a alcanzar niveles de rendimiento superiores a los previstos.



Según Mauli (2018), El liderazgo transformador, tal y como lo definen algunos administradores, se refiere a un tipo de líder que busca convertir a los maestros en líderes dentro de las actividades educativas que realizan. La razón de esto es porque proporcionan herramientas para superar sus propias expectativas e inspirar a la gente a alcanzar el logro. Estas actividades ayudan a los individuos a someter sus propios intereses a los de la institución y a comprender la importancia de los resultados obtenidos en su trabajo. También establecen metas ambiciosas para aumentar la confianza en sí mismos.

Además, según Camayo (2017), El liderazgo transformador se distingue por cuatro cualidades esenciales cuando se trata del papel del líder: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y preocupación personalizada.

### **2.2.3. Los comités de gestión escolar**

Los Comités de Gestión Escolar son instrumentos que permiten la definición, determinación de las dimensiones, estrategias y propósitos que facilitan y ilustran la administración eficiente de las instituciones educativas, al establecer metas prioritarias y las condiciones esenciales para lograrlas.

Los cinco (5) Después de presentar un informe detallado de los logros y las métricas o métodos administrativos pertinentes, proporcionamos las siguientes concesiones de gestión de la escuela. Los compromisos de gestión de las escuelas 1, 2, 3, 4 y 5 resumen ciertos procedimientos que deben ser aprobados por los comités de gestión. Cada uno de estos compromisos está representado por un área especializada, y se detallan las funciones relacionadas con responsabilidades y competencias específicas. Las competencias y responsabilidades se explican detalladamente a continuación.

El objetivo primordial de este estudio es proporcionar una clarificación concisa y precisa de las funciones, obligaciones y estructura de los Comités de Gestión Escolar en las instituciones de Educación Básica financiadas por el Estado. Según el Decreto Supremo No 006-2021-MINEDU.

#### **2.2.4. Dimensiones de los comités de gestión escolar**

##### **2.2.4.1. Dimensión: Comité de gestión de condiciones operativas**

Resolución Ministerial No 189-2021-MINEDU resume las funciones del comité encargado de supervisar los procedimientos de CGE 3 en las instituciones educativas. Según las actuales regulaciones, estos componentes incluyen, entre otros, el programa de enseñanza, la presencia de alumnos y personal, el control de riesgos, la conservación de las instalaciones y el funcionamiento de los servicios de alimentación en las escuelas. Entre otras cosas, esta comisión es responsable de la gestión de riesgos, logística, gestión financiera, contratación, mantenimiento de instalaciones y materiales, gestión de inventarios, y más. Organizar y sincronizar sus tareas en colaboración con el personal administrativo de la institución educativa.

##### **2.1.1.1 Dimensión: Comité de Gestión Pedagógica**

La responsabilidad de coordinar los trabajos relacionados con la CGE 4 recae en el comisión de gestión pedagógica, como se establece en la resolución ministerial No 189-2021-MINEDU. Su principal objetivo es facilitar el crecimiento profesional y la educación de los maestros, así como ayudar en la aplicación estratégica y la organización de las actividades de aprendizaje. La función consiste en supervisar y apoyar a los maestros, diseñar y adaptar el plan de estudios, evaluar el aprendizaje, supervisar el progreso de los estudiantes durante todo el año y administrar el tiempo de clase, entre otras responsabilidades.

### **2.1.1.2 Dimensión: Comité de Gestión del Bienestar**

La responsabilidad primordial de este comité es la de organizar y gestionar las actividades relativas a la CGE 5, como se indica en la resolución ministerial No 189-2021-MINEDU. Esto implica la aplicación de estrategias para brindar asistencia emocional y cognitiva, asegurar la unidad dentro de la escuela, involucrar activamente al personal y a los estudiantes en procesos de adopción de decisiones importantes, trabajar conjuntamente con las familias para establecer políticas institucionales, priorizar la equidad en las acciones disciplinarias, fomentar un entorno inclusivo que celebre la diversidad, intervenir en casos de conflicto o violencia y promover el bienestar general. El comité tiene como objetivo prevenir y responder a la violencia en el entorno escolar, restablecer la convivencia después de los conflictos, generar y difundir normas de convivencia, gestionar espacios de participación y cooperar con otras instituciones para proteger a los estudiantes.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Comités de gestión escolar**

El propósito de la creación de comités de gestión escolar en las escuelas públicas de educación básica es facilitar la aplicación de las acciones establecidas en los compromisos de administración escolar. Mediante el Decreto Supremo No. 006-2021-MINEDU, esto se alinea con la política de simplificación administrativa en la gestión de las escuelas. La Resolución Ministerial No 189-2021-MINEDU especifica las obligaciones, los miembros y el método de su capacitación.

### **2.3.2. Compromisos de gestión escolar**

El Decreto Ministerial No 189-2021-MINEDU establece la identificación de los procedimientos fundamentales de gestión para garantizar el aprendizaje de los alumnos. La Institución Educativa (EI) tiene la oportunidad de introspeccionar y



aplicar estrategias que faciliten la mejora del aprendizaje mediante indicadores claros y fácilmente verificables. El IE proporciona valiosos conocimientos a la comunidad educativa a través de compromisos de gestión que mejoran el proceso de enseñanza-aprendizaje, la introspección y la adopción de decisiones.

Teniendo en cuenta esto, las instituciones educativas priorizan estas responsabilidades para garantizar el avance en el aprendizaje, la perseverancia y un culminar fructífero del año académico. Esto se logra a través de una planificación acordada, un entorno propicio y un apoyo continuo a la enseñanza.

### **2.3.3. Gestión escolar**

El Ministerio de Educación (MINEDU), en su labor por mejorar la gestión educativa, ha creado el Manual de Gestión Escolar, que proporciona orientación para la ejecución de los compromisos de gestión. El diagnóstico, la creación de metas y objetivos, las actividades y el seguimiento de la gestión son aspectos esenciales considerados en este material. Es importante destacar que nuestro objetivo este año es trabajar en una planificación más rigurosa, y para ello contamos con herramientas de apoyo, como una aplicación en Excel.

### **2.3.4. Líder**

Según Hutchinson Heath, Sandra Ma. (2015), se nos dice que un líder efectivo debe tener una combinación de cualidades, habilidades y competencias profesionales. Esto implica ser capaz de trabajar en equipo, ser crítico, inspirador, íntegro, honesto y empático. Además, un buen líder debe estar dispuesto a asumir riesgos, disfrutar cada momento y transmitir su pasión a su equipo. El compromiso de un líder se extiende a su equipo, sus objetivos y el desarrollo de cada individuo con el que interactúa. También está comprometido con sus ideales más importantes y su visión ética, pero al mismo tiempo está abierto a escuchar nuevas perspectivas



y propuestas

### **2.3.5. Liderazgo**

Según Hutchinson Heath, Sandra Ma. (2015), El liderazgo es la capacidad y aptitud de una persona para ejercer influencia sobre las acciones de las personas o de un grupo particular, asegurando su desempeño entusiasta en el logro efectivo de los objetivos y metas establecidos.

También se puede entender como el arte de influir, dirigir y guiar a las personas o equipos de trabajo, atrayendo seguidores y partidarios, y teniendo una influencia positiva en sus conductas, actitudes y comportamientos. Además, impulsa y promueve el trabajo en pos de un objetivo común. El liderazgo se basa en el establecimiento de relaciones interpersonales y se lleva a cabo a través del proceso de comunicación.

### **2.3.6. Liderazgo situacional**

El liderazgo situacional se basa en la idea de que las personas tienen la capacidad y el deseo de desarrollarse, y de que no existe un estilo de liderazgo óptimo para fomentar ese desarrollo. En cambio, el estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación específica. (Blanchard, 2007) Este modelo de liderazgo situacional también puede aplicarse al auto liderazgo situacional. De esta manera, los colaboradores pueden evaluar su propio nivel de desarrollo en relación con una meta y tomar la iniciativa para obtener la dirección y el apoyo que necesitan de sus líderes, lo que les ayudará a lograr el éxito. Esto implica que el liderazgo situacional es un modelo que puede ser utilizado tanto por el líder como por el seguidor, de modo que ambos tengan conocimiento del estilo de liderazgo que deben aplicar en cada etapa de su desempeño laboral.



### 2.3.7. Liderazgo democrático.

De acuerdo con Villalva, M. y Fierro I. (2017), Centrarse en los subordinados e incluirlos en la toma de decisiones, la delegación de la autoridad y el uso de la retroalimentación para orientar y corregir los errores implica un estilo de liderazgo conocido como liderazgos participativos o democráticos. Este estilo de liderazgo promueve un mayor nivel de compromiso con la organización. Se realizó un estudio de la literatura sobre el concepto y los atributos del liderazgo democrático. Después de examinar múltiples perspectivas sobre este tema, se puede determinar que el liderazgo democrático promueve la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite la participación activa en la adopción de decisiones a través del diálogo y, por consiguiente, mejora la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y la calidad de la decisión para alcanzar los objetivos establecidos.

### 2.3.8. Liderazgo estratégico

Según Villalva, M. y Fierro I. (2017), el liderazgo estratégico se refiere a un estilo de conducción y dirección para fomentar e implementar una misión compartida y una misión en la que todos puedan alinearse, y así establecer juntos las estrategias para lograr y respaldar los objetivos de la organización. Este tipo de liderazgo mejora los procesos de la empresa y, por consiguiente, su capacidad de producción. Además, contribuye al enfoque en la entrega de valor por parte de la organización a sus clientes, empleados y proveedores. El liderazgo estratégico también ayuda a las empresas a enfrentar situaciones de turbulencia e incertidumbre.

Según Fierro Ulloa, I. (2014), el liderazgo en sí mismo tiene un impacto en el desempeño de las distribuciones, y el liderato estratégico se describe a la formulación y comunicación de una visión que incorpora los objetivos estratégicos.



El objetivo principal de este artículo es analizar el concepto del liderazgo estratégico y cómo puede contribuir al aumento de la competitividad de las organizaciones en el mercado. Se realizó una revisión de la literatura que recopila evidencia empírica sobre el efecto del liderazgo estratégico en las organizaciones. En base a esto, se puede concluir que el liderazgo estratégico puede establecer la dirección, los lineamientos y las metas de las organizaciones. Al mismo tiempo, se concluye que el liderazgo estratégico tiene un impacto positivo en diversos aspectos de la competitividad de las organizaciones.

### **2.3.9. Plan anual de trabajo**

La RM N° 189-2021-MINEDU establece que la formulación de los planes anuales de trabajo debe estar orientada por esta norma y debe tomar en cuenta la participación de los comités de gestión escolar. El objetivo del Plan Anual de Trabajo es orientar y desarrollar la Gestión Pedagógica a nivel de la entidad de educación, con el fin de mejorar el logro de los aprendizajes fundamentales. Esto se realiza en el marco de la implementación de los cinco compromisos de la Gestión Escolar y el buen desempeño del equipo directivo y docente. Además, el Plan Anual de Trabajo establece lineamientos, normas y orientaciones para la planificación y desarrollo de competencias y habilidades en los estudiantes en diferentes áreas y espacios, utilizando herramientas pedagógicas durante el año escolar 2022.



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014), se utilizó el método científico en la investigación y se aplicó el método hipotético-deductivo para realizar pruebas estadísticas de cada una de las hipótesis. La elección de este método depende de los objetivos del estudio y de la profundidad que se desea alcanzar en el proceso de investigación. Su aplicación permite confrontar los hechos encontrados con la realidad, y a partir de ellos, se pueden precisar las concepciones con el respaldo de una revisión teórica existente. Esto nos permitió concretar un análisis y formular un nuevo constructo científico teórico.

#### 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

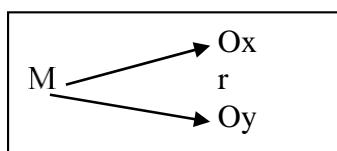
Para determinar el tipo y nivel de investigación, nos basamos en las contribuciones de Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014), quienes mencionan que la investigación se clasifica como correlacional descriptiva y de nivel básico, según sus propósitos y finalidad. En este contexto, el tipo de investigación nos ayudó a establecer los objetivos del presente estudio, que consiste en asociar variables categóricas y ordinales, y a partir del nivel de relación, describir la interdependencia de dichas variables. A partir de este nivel de análisis, se podrá construir un análisis científico.

### 3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014), el nivel de investigación se refiere a la descripción de nuevos hechos y significados a partir de datos encontrados. Esta categoría se conoce como investigación descriptiva. Es un enfoque científico que involucra la observación y descripción del comportamiento de uno o varios sujetos sin influir en ellos de ninguna manera.

### 3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014), la investigación adoptará un diseño de investigación no experimental. En este tipo de diseño, no se manipulan variables y no se cuenta con un grupo de control o experimental. En cambio, se analizan los hechos y fenómenos tal como ocurren en su estado natural, en un solo momento después de que hayan tenido lugar. Por lo tanto, se considera un diseño transversal. La asociación entre las variables se puede determinar mediante el coeficiente de correlación. El diseño de investigación se describe de la siguiente manera:



Nota: Sánchez y Reyes (1998)

Donde:

M= Muestra.

OX1 = Observación de la variable 1,

OY2 = Observación de la variable

2r = Coeficiente de correlación.



### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. Población

Para efectuar el estudio se ha seleccionado a una población de acuerdo a los propósitos de la investigación, que los mismos estuvo conformado por los docentes de las diversas organizaciones educativas de educación secundaria que tienen mayor cantidad de estudiantes matriculados en el presente año, que los mismos están ubicadas en la ciudad de Juliaca, en ese contexto se ha seleccionado seis instituciones educativas que tienen las mismas características, otro criterio de inclusión es que los docentes tienen que tener dos años de permanencia consecutiva en la misma institución educativa, y bien sean nombrados en cualquier especialidad, bajo estos criterios de inclusión y exclusión se ha establecido una población de 553 docentes en total.

*Población del número total de docentes de las entidades educativas de Educación Secundaria que cuentan mayor población estudiantil en la ciudad de Juliaca*

Instituciones Educativas	Docentes	Total
<b>IES José Antonio Encinas</b>	130	130
<b>IES Politécnico Los Andes</b>	145	145
<b>IES Las Mercedes</b>	90	90
<b>IES Comercio 32</b>	99	99
<b>IES INA 91 José Ignacio Miranda</b>	46	46
<b>IES San Borja</b>	43	43
<b>Total</b>	<b>553</b>	<b>553</b>

Nota: CAP de directivos y docentes y las nóminas de matrícula de estudiantes 2023

#### 3.5.2. Muestra

La selección de la muestra se realizó aplicando los procedimientos de muestreo probabilístico, bajo este procedimiento se ha determinado la muestra en forma aleatoria y estratificada, que en consecuencia se ha definido una muestra



estratificada como los sub grupos, en las seis entidades educativas de educación secundaria, que los mismos están ubicada dentro del radio urbano de la ciudad de Juliaca. De la población de 553 docentes, de la cuales se ha seleccionado una muestra estratificada perteneciente a seis entidades educativas, por ello se estableció los consecutivos valores o elementos que se ha considerado en la siguiente fórmula.

**n** = Cantidad de muestra seleccionada (Observados)

**Z** = Intervalo de confianza = 1,96 (95%)

**P** = Probabilidad a favor = (0,50)

**Q** = Probabilidad en contra = (0,05)

**E** = Margen de error = 0,05 (5%)

**N** = Cantidad de población total = 553

$$n = \frac{553 \times (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)}{(553) (0.05)^2 \times (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

**n** = 227 tamaño mínimo de la muestra

El valor constante K = 0.4104.

*Muestra de docentes de las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria que tienen mayor población estudiantil en la ciudad de Juliaca*

Instituciones Educativas	Docentes	Valor constante	Muestra estratificada
IES José Antonio Encinas	130	0.4104	53
IES Politécnico Los Andes	145	0.4104	59
IES Las Mercedes	90	0.4104	37
IES Comercio 32	99	0.4104	41
IES INA 91 José Ignacio Miranda	46	0.4104	19

IES San Borja	43	0.4104	18
Total	553		227

Nota: CAP de directivos y docentes y las nóminas de matrícula de estudiantes 2023

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.6.1. Técnicas

Las encuestas son una de las técnicas más comunes para obtener información numérica, ya que posibilitan capturar las percepciones de un gran número de personas. Asimismo, es una herramienta o recurso de investigación para aplicar en el momento de recojo de la información, para cada una de las variables y con ello se procesará al análisis de la información. Esta técnica se aplicó durante el proceso captación de datos de la realidad, en el contexto de un solo tiempo tal como se presenta en dicha realidad, esto permitirá recoger los datos de la realidad tal como se presenta sin alterar el propósito, de este modo se logrará saber sobre su opinión de los encuestados acerca de las variables de estudio, en el ámbito del distrito de Juliaca.

#### 3.6.2. Instrumentos de investigación

Para recoger la información de la realidad en estado natural cuidando cualquier sesgo alguno, se ha formulado un cuestionario para diagnosticar para cada una de las variables, que el mismo tiene la finalidad de captar información referida a las dimensiones correspondientes. Para la primera variable el cuestionario La evaluación del liderazgo implica la evaluación de diferentes estilos de dirección. La primera dimensión es el estilo liberal o laissez-faire, que consta de seis elementos. La segunda dimensión es el liderazgo transaccional, que incluye diez temas. La tercera dimensión se denomina "Liderazgo que es transformador" y consiste en un conjunto de catorce elementos. Estas calificaciones se basan en una escala que va desde nunca (1) a veces (2) casi siempre (3) hasta siempre (4).



Además, se aplica durante un lapso de aproximadamente 20 minutos.

La segunda sección del cuestionario se refiere al Comité de Gestión de las Condiciones Operativas, que consta de doce temas, y se utiliza para evaluar el nivel de funcionalidad y eficacia de los comités de gestión de las escuelas en las instituciones de enseñanza secundaria, y la otra parte se refiere al: Comité de Gestión Pedagógica que cuenta con nueve ítems. Cuya escala de valoración es: bajo (1) media (2) alta (3) muy alta (4). y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 20 minutos.

### **3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Los instrumentos expuestos presentan un grado de confiabilidad aceptable, la fiabilidad del primer cuestionario es aceptable y se ubica dentro de los valores aceptables, que de ella se desprende el nivel de confianza en cuanto se refiere a la estructura de todo el cuestionario, así como en el contenido, los criterios establecidos y fundamentalmente en el constructor de cada uno de ítems, con lo que se garantiza que los datos que se recojan sean confiables y válidos para procesar la información y del análisis de dichos resultados se llegue a concretar alguna concepción científica válido y referente para tomar en cuenta en otras investigaciones.

Por consiguiente, es crucial determinar la coherencia interna, por lo que se ha llevado a cabo una evaluación realizada por tres profesionales expertos seleccionados como jueces para examinar cada uno de los instrumentos correspondientes a las variables. Estos profesionales, expertos en investigación, han evaluado los dos cuestionarios con el fin de garantizar la consistencia interna del instrumento. Los resultados de esta evaluación, realizada mediante el análisis

de ítems utilizando el estadístico alfa de Cronbach, indican que el instrumento ha demostrado una buena consistencia interna según los procedimientos establecidos.

*Confiabilidad de las variables, según el coeficiente estadístico de Alpha de Cronbach para verificar la consistencia interna de los instrumentos.*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
Estilos de liderazgo	0.799	03
Comités de gestión escolar	0.742	03

Nota: Elaboración propia

### 3.8. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El análisis de datos se realizará en el software IBM-SPSS versión 24.0. Se empleará de forma intensiva técnicas estadísticas. Se construyó una tabla descriptiva de contingencias, y el análisis estadístico de correlación de Pearson se utilizó para evaluar la asociación lineal entre variables continuas, donde una modificación en una variable es directamente proporcional a una modificación en la otra. Por el contrario, la correlación de Spearman se utilizará para evaluar los vínculos entre las variables ordinales. Es una medida no paramétrica que cuantifica la dependencia estadística del ranking entre dos variables. Este enfoque se utiliza principalmente para el análisis de datos para cuantificar el grado y la dirección de la conexión entre las variables categorizadas.

### 3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El análisis de datos se realizará en el software IBM-SPSS versión 24.0. Se empleará de forma intensiva técnicas estadísticas. Se analizará si la información recolectada posee una distribución normal con la prueba de "Kolmogorov–Smirnov" de acuerdo a lo sugerido por (Pedroza et al., 2014). En el caso de análisis de datos, se construyó una tabla descriptiva de contingencias, y el análisis estadístico de correlación de Pearson se utilizó para evaluar la asociación lineal entre variables



continuas, donde una modificación en una variable es directamente proporcional a una modificación en la otra. Por el contrario, la correlación de Spearman se utilizará para evaluar los vínculos entre las variables ordinales. Es una medida no paramétrica que cuantifica la dependencia estadística del ranking entre dos variables. Este enfoque se utiliza principalmente para el análisis de datos para cuantificar el grado y la dirección de la conexión entre las variables categorizadas

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

**Tabla 1**

*Nivel de gestión de estilo de liderazgo en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca*

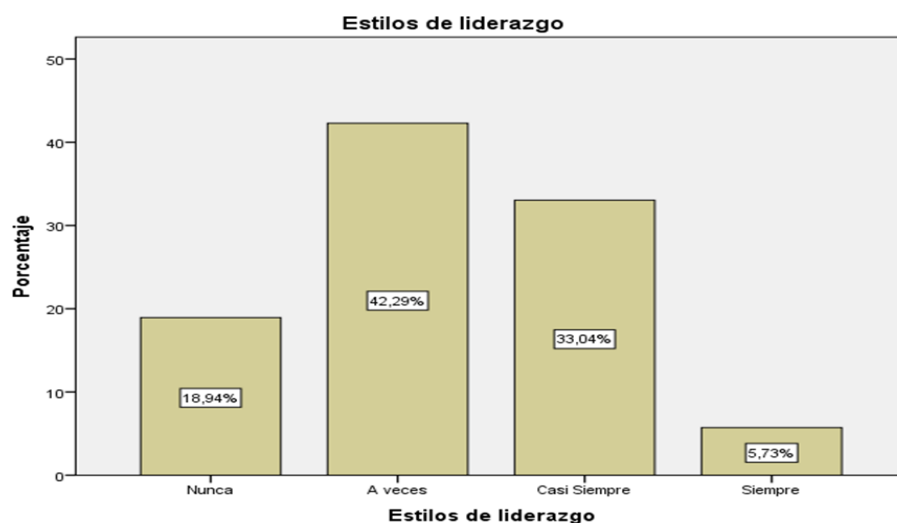
Nivel de gestión	Frecuencia	Porcenta je	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Nunca	43	18,9	18,9	18,9
A veces	96	42,3	42,3	61,2
Casi Siempre	75	33,0	33,0	94,3
Siempre	13	5,7	5,7	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Nota: Datos recogidos en base al cuestionario sobre el nivel de gestión de estilos de liderazgo.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, El 42,3% de los encuestados señalan que en las escuelas secundarias del distrito de Juliaca, el nivel de gestión de estilo de liderazgo ocurre de manera ocasional. Además, una proporción significativa de los encuestados, es decir, el 33%, indica que se utiliza con frecuencia la gestión del estilo de liderazgo. Estos hallazgos indican que muchos estilos de liderazgo se usan para diferentes grados en las clases de secundaria.

**Figura 1**

*Nivel de gestión de estilo de liderazgo en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.*



Nota: Tabla 5

**Tabla 2**

*El nivel de gestión de los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca*

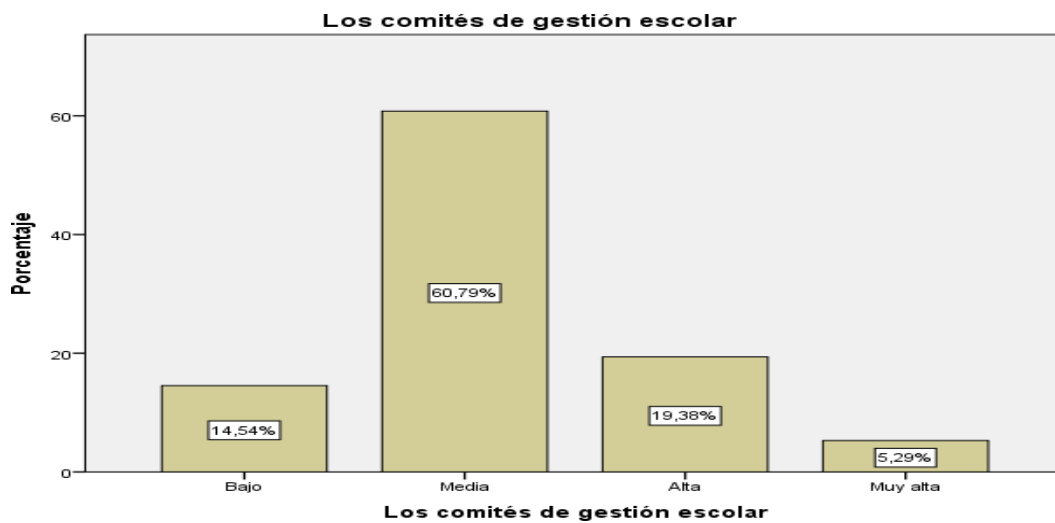
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	33	14,5	14,5	14,5
Media	138	60,8	60,8	75,3
Alta	44	19,4	19,4	94,7
Muy alta	12	5,3	5,3	100,0
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Datos recogidos en base al cuestionario sobre los comités de gestión escolar.

Sobre la base de los resultados de la investigación, se observa que el 60,8% de los encuestados indican que los comités de gestión de las escuelas operan a un nivel moderado, mientras que el 19,4% afirman que operan en un nivel elevado. En 2023, es responsabilidad de los Comités de Gestión Escolar aplicar las prácticas recomendadas por la CGE 3, 4 y 5. En el Plan de Trabajo Anual se detallan las funciones específicas de cada una de estas comisiones, que representan los ámbitos.

**Figura 2**

*El nivel de gestión de los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de nivel de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.*



**Nota:** Tabla 6

**Tabla 3.** *Relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca*

Estilos de liderazgo	Nivel de condiciones cooperativas								Total	
	Bajo		Medio		Alto		Muy alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Nunca	5	2.2	21	9.3	3	1.3	2	0.9	31	13.66
A veces	9	4.0	14	6.2	9	4.0	1	0.44	33	14.54
Casi siempre	4	1.8	96	42.3	21	9.3	3	1.3	124	54.63
Siempre	15	6.6	7	3.1	11	4.8	6	2.64	39	17.18
<b>Total:</b>	<b>33</b>	<b>14.5</b>	<b>138</b>	<b>60.8</b>	<b>44</b>	<b>19.4</b>	<b>12</b>	<b>5.3</b>	<b>227</b>	<b>100.00</b>

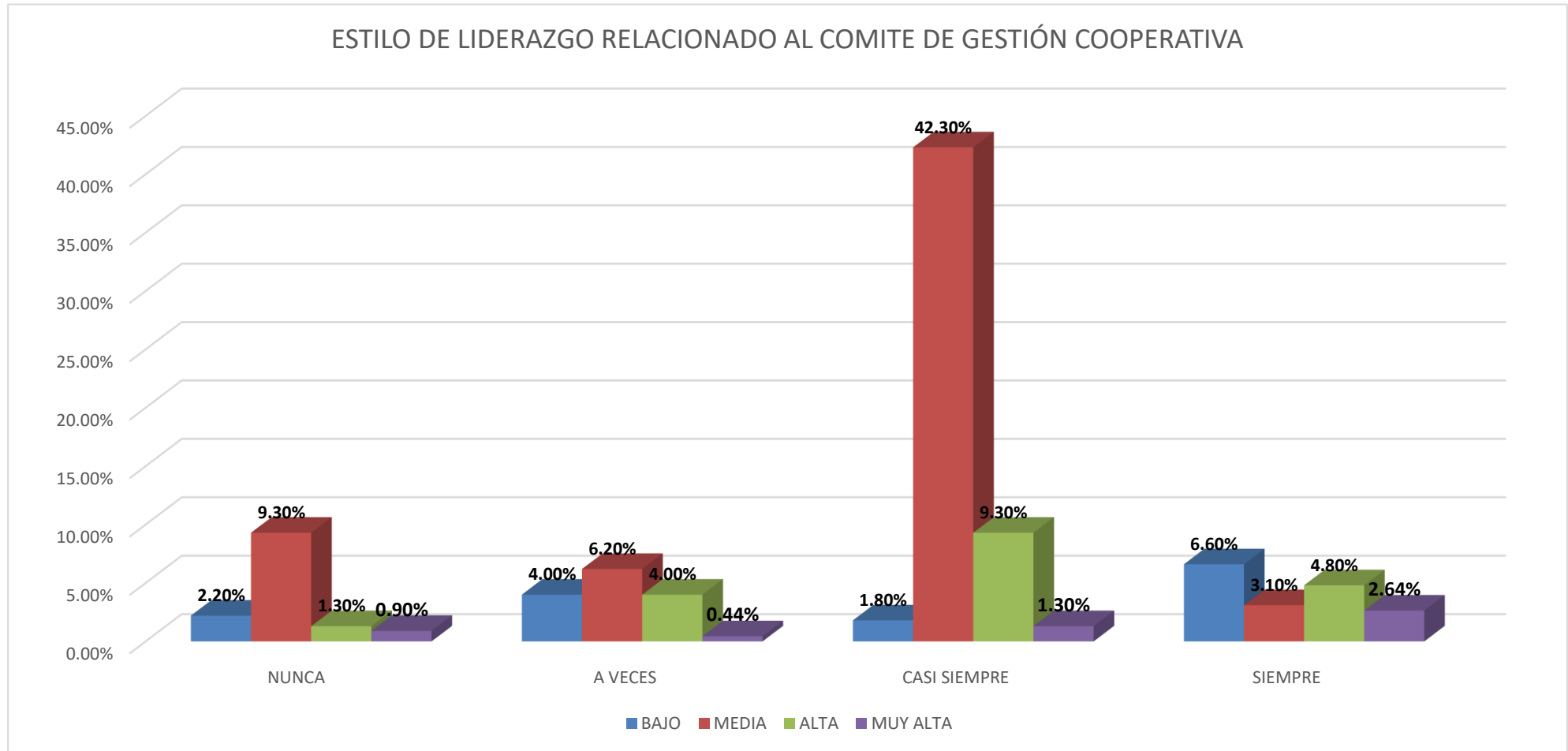
**Fuente:** Cuestionario.

$r = ,669$

$p = 0,000$

*ES SIGNIFICATIVA*

**Figura 3.** Relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca



FUENTE. Tabla 3



Los resultados evidencian una relación directa entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de funcionamiento de los comités de gestión de condiciones cooperativas en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Juliaca durante el año 2023. A continuación, se interpretan las cifras y se discuten sus implicancias:

**Comité de gestión cooperativa bajo (6.6%)** Los docentes con un nivel bajo en los comités de gestión de condiciones cooperativas muestran una tendencia a practicar siempre un liderazgo directivo. Este resultado sugiere que, frente a una limitada cooperación organizacional, los líderes adoptan estilos directivos más marcados, posiblemente para suplir la falta de coordinación y cohesión en el comité. Esto podría ser un intento de mantener el orden y alcanzar los objetivos escolares a pesar de las limitaciones.

**Comité de gestión cooperativa medio (42.3%)** La mayor proporción de docentes se encuentra en un nivel medio de funcionamiento del comité de gestión, donde casi siempre se practica el liderazgo directivo. Esto indica que, cuando la cooperación es moderada, los líderes aún necesitan aplicar enfoques directivos para consolidar el trabajo del comité. Sin embargo, la frecuencia de "casi siempre" refleja un equilibrio entre la dirección y la autonomía de los integrantes del comité.

**Comité de gestión cooperativa alta (9.3%)** En este nivel, los docentes también casi siempre aplican un liderazgo directivo, lo que sugiere que una mayor cooperación dentro del comité no reduce significativamente la dependencia de un liderazgo estructurado. Este resultado puede estar relacionado con la cultura organizacional o con la percepción de que, aunque exista cooperación, aún se necesita un liderazgo firme para guiar los procesos.



Comité de gestión cooperativa muy alta (2.64%) En este grupo reducido, los docentes siempre ejercen un liderazgo directivo, lo que podría parecer paradójico en un contexto de alta cooperación. Sin embargo, este comportamiento podría explicarse por un liderazgo adaptativo que maximiza las capacidades del comité y asegura que el alto nivel de cooperación sea orientado de manera efectiva hacia metas comunes.

Según el coeficiente estadístico de Pearson, se trabajó con un margen de error del 5% cuyo objetivo fue efectuar la prueba de hipótesis; dando como resultado  $r = ,669^{**}$ , y significancia  $p=0,000$  es significativa, por lo cual la variable: la relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión de Condiciones Operativas es significativa.

## Discusión

Los resultados confirman que existe una relación consistente entre los niveles de funcionamiento del comité de gestión de condiciones cooperativas y los estilos de liderazgo directivo. Según **Velásquez (2022)** a medida que los niveles de cooperación aumentan, el liderazgo directivo permanece presente, aunque su intensidad puede variar ligeramente. Esto refleja que, incluso en contextos colaborativos, el liderazgo directivo sigue siendo un componente clave para el éxito organizacional.

Además, la mayor prevalencia de niveles medios de cooperación (42.3%) sugiere que las instituciones educativas enfrentan desafíos para alcanzar niveles óptimos de coordinación y trabajo en equipo. Según el estudio de **Sierra (2016)** es probable que las condiciones estructurales y culturales de las instituciones influyan en estos resultados, limitando el desarrollo de un liderazgo compartido o transformacional.



Estos hallazgos concuerdan con **Velásquez (2022)** destacando la necesidad de formar a los líderes escolares no solo en estilos directivos, sino también en enfoques más participativos y transformacionales. Esto podría mejorar el desempeño de los comités y fortalecer la gestión cooperativa en las instituciones educativas. Finalmente, es importante realizar estudios adicionales que exploren cómo factores contextuales, como los recursos disponibles o la carga administrativa, afectan estas dinámicas.



**Tabla 4.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca.

Estilos de liderazgo	Nivel comité de gestión pedagógica								Total	
	Bajo		Medio		Alto		Muy alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Nunca	15	6.6	2	0.9	3	1.3	0	0.0	20	8.81
A veces	10	4.41	12	5.29	9	3.96	1	0.44	32	14.10
Casi siempre	6	2.6	102	44.9	18	7.9	3	1.3	129	56.83
Siempre	2	0.88	22	9.69	14	6.17	8	3.52	46	20.26
<b>Total:</b>	<b>33</b>	<b>14.5</b>	<b>138</b>	<b>60.8</b>	<b>44</b>	<b>19.4</b>	<b>12</b>	<b>5.3</b>	<b>227</b>	<b>100.00</b>

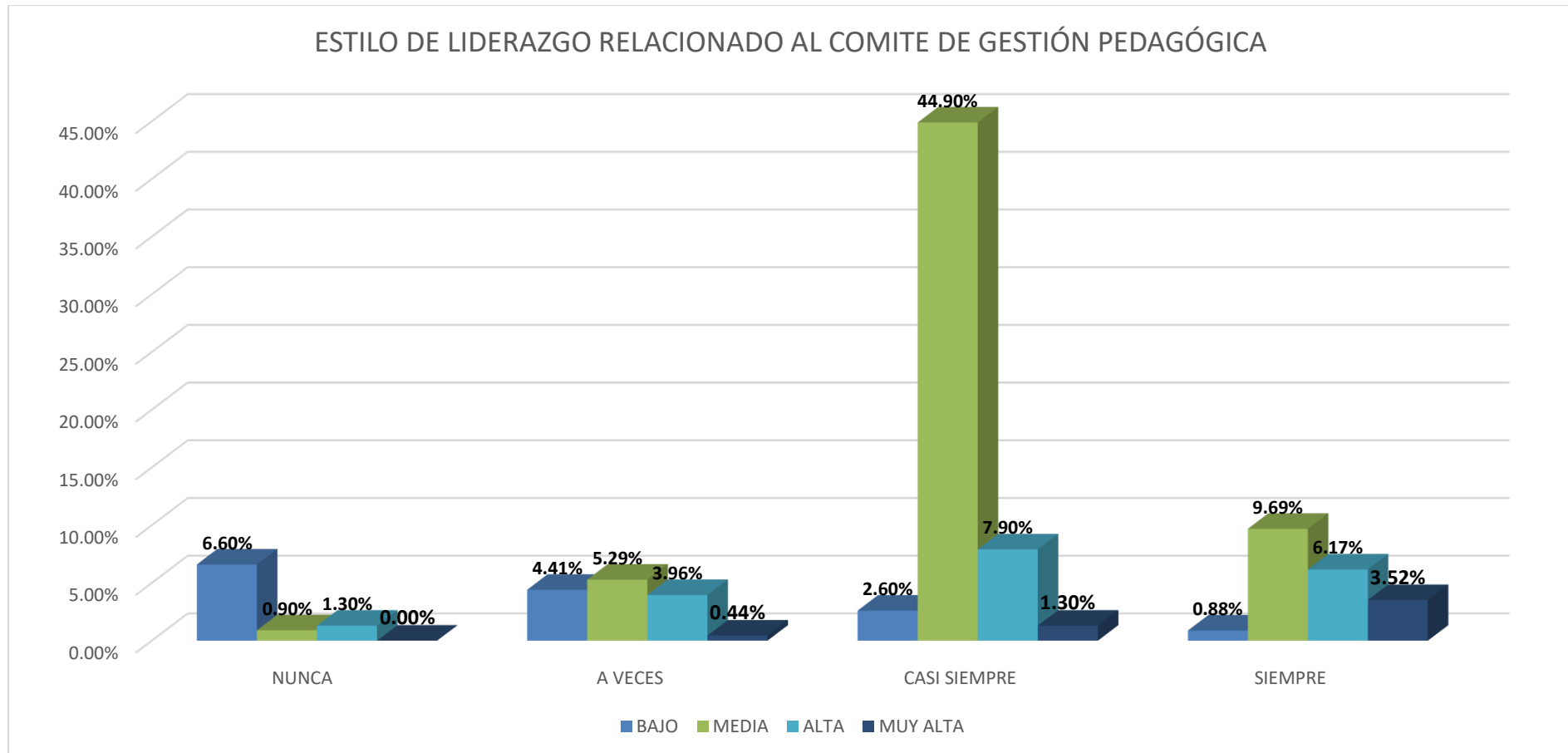
**Fuente:** Cuestionario.

$r = ,530$

$p= 0,000$

**ES SIGNIFICATIVA**

**Figura 4.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca.



FUENTE. Tabla 4



Los resultados reflejan la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de funcionamiento del comité de gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca en 2023. A continuación, se analizan los hallazgos y se discuten sus implicancias:

**Comité de gestión pedagógica bajo (6.6%)** En este grupo, los docentes nunca practican el liderazgo, lo que indica una ausencia de directrices claras y una baja implicación en las funciones pedagógicas. Este nivel podría estar relacionado con una falta de formación en liderazgo, desmotivación, o ausencia de incentivos para participar activamente en el comité pedagógico. La falta de liderazgo puede tener implicaciones negativas para la calidad educativa, ya que el comité es clave en la orientación académica y la toma de decisiones pedagógicas.

**Comité de gestión pedagógica medio (44.9%)** La mayoría de los docentes se encuentra en un nivel medio de funcionamiento del comité y casi siempre practican el liderazgo. Este resultado sugiere un compromiso moderado con las actividades pedagógicas, posiblemente influenciado por una combinación de competencias, actitudes hacia el liderazgo y dinámicas institucionales. Aunque el liderazgo se practica regularmente, el término "casi siempre" refleja que aún existen vacíos o inconsistencias en su aplicación.

**Comité de gestión pedagógica alto (6.17%)** En este nivel, los docentes siempre practican el liderazgo, lo que demuestra un enfoque constante y comprometido con las tareas pedagógicas. Esto podría estar asociado con condiciones favorables, como una formación adecuada, una cultura institucional positiva y el reconocimiento del liderazgo como un componente esencial para la mejora educativa.

**Comité de gestión pedagógica muy alto (3.52%)** Este grupo minoritario también



muestra que los docentes siempre practican el liderazgo, lo que indica un nivel de excelencia en la gestión pedagógica. Este resultado sugiere que en contextos de alto desempeño organizativo, el liderazgo se convierte en un elemento integral del trabajo docente, facilitando la colaboración y la innovación en los procesos educativos.

Según el coeficiente estadístico de Pearson, se trabajó con un margen de error del 5% cuyo objetivo fue efectuar la prueba de hipótesis; dando como resultado  $r = ,530^{**}$ , y significancia  $p=0,000$  es significativa, por lo cual la variable: la relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión Pedagógica es significativa.

## Discusión

Los datos evidencian que existe una correlación positiva entre el nivel de funcionamiento del comité de gestión pedagógica y la práctica del liderazgo. Sin embargo, según **Peralta (2015)** la concentración predominante en niveles medios (44.9%) y la baja representación en los niveles altos (6.17% y 3.52%) indican que aún hay margen de mejora en las instituciones educativas del distrito.

La ausencia de liderazgo en niveles bajos (6.6%) puede señalar problemas estructurales o culturales que limitan la participación activa de los docentes en la gestión pedagógica. Este resultado, concuerda con **Jara (2022)** esto resalta la necesidad de programas de capacitación enfocados en desarrollar competencias de liderazgo y en fomentar una cultura de trabajo colaborativo. Por otro lado, los niveles altos y muy altos reflejan casos donde el liderazgo es clave para el éxito pedagógico. Esto refuerza la importancia de contar con líderes comprometidos que impulsen las metas académicas y motiven a los equipos docentes.



Los resultados concuerdan con **García (2017)**, donde se debe fortalecer el comité de gestión pedagógica, se recomienda priorizar estrategias de formación en liderazgo, fomentar prácticas colaborativas y garantizar recursos y condiciones que favorezcan el compromiso docente. Además, investigaciones futuras podrían explorar cómo factores externos, como la política educativa o los recursos escolares, afectan estas dinámicas.

**Tabla 5.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

Estilos de liderazgo	Nivel de comité de gestión del bienestar								Total	
	0 a 24 puntos		25 a 49 puntos		50 a 74 puntos		75 a 100 puntos		fi	%
	Bajo		Medio		Alto		Muy alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Nunca	8	3.5	3	1.3	2	0.9	0	0.0	13	5.73
A veces	21	9.25	8	3.52	7	3.08	1	0.44	37	16.30
Casi siempre	3	1.3	112	49.3	22	9.7	2	0.9	139	61.23
Siempre	1	0.44	15	6.61	13	5.73	9	3.96	38	16.74
<b>Total:</b>	<b>33</b>	<b>14.5</b>	<b>138</b>	<b>60.8</b>	<b>44</b>	<b>19.4</b>	<b>12</b>	<b>5.3</b>	<b>227</b>	<b>100.00</b>

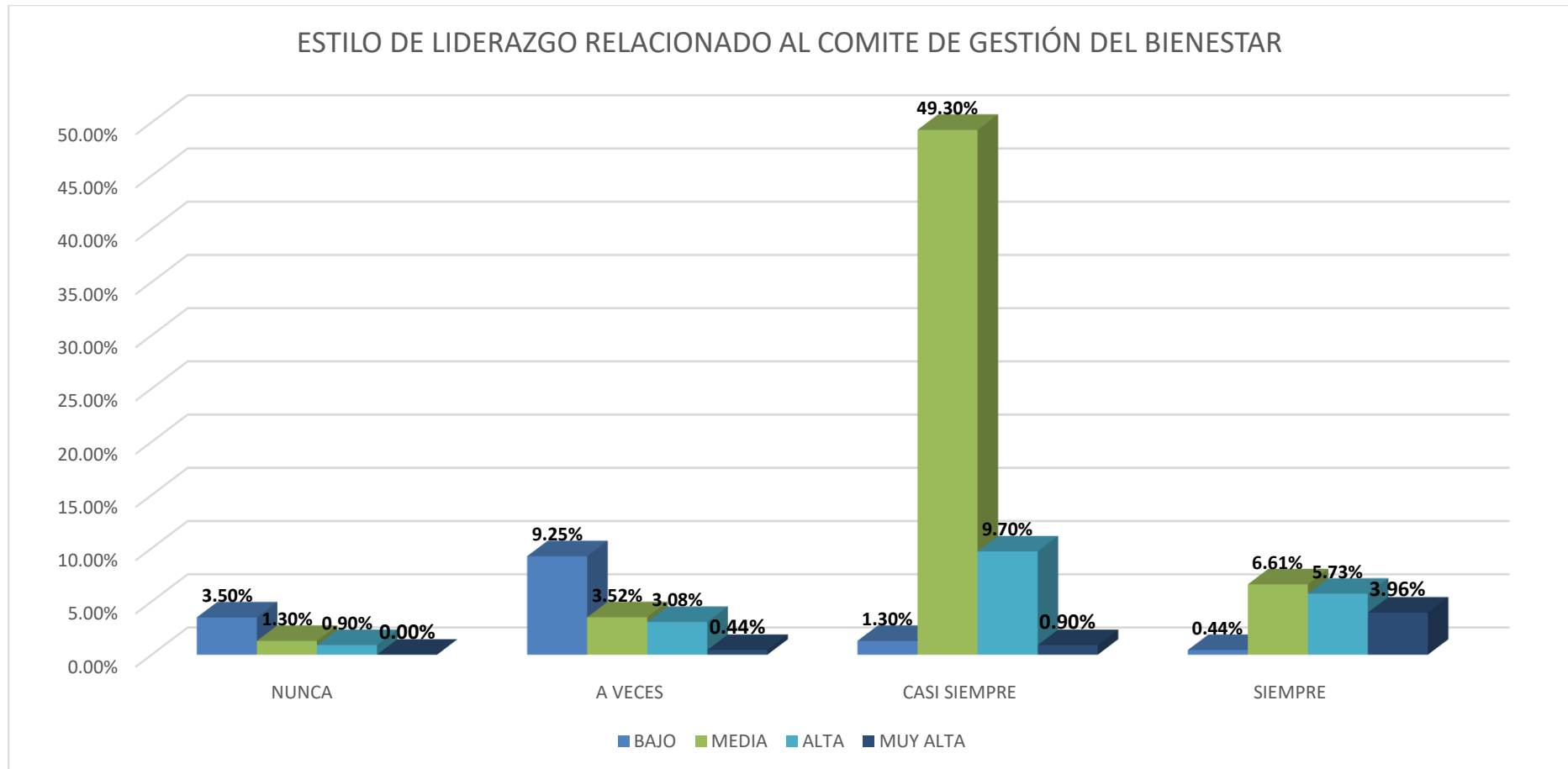
**Fuente:** Cuestionario.

$r = ,589$

$p= 0,000$

**ES SIGNIFICATIVA**

**Figura 5.** Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca.



FUENTE. Tabla 5



Los resultados obtenidos reflejan la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de funcionamiento del comité de gestión del bienestar en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca, 2023.

**Comité de gestión del bienestar bajo (9.25%)** Los docentes que operan en un comité con nivel bajo de gestión del bienestar solo practican liderazgo de forma ocasional. Esto sugiere una baja implicación en las dinámicas de liderazgo, posiblemente debido a una falta de interés, formación, o reconocimiento de la importancia del comité de bienestar en la comunidad escolar. Este comportamiento puede impactar negativamente en la calidad de las acciones destinadas a promover el bienestar integral de estudiantes y docentes.

**Comité de gestión del bienestar medio (49.3%)** Este grupo mayoritario de docentes casi siempre practica el liderazgo, lo que denota un compromiso significativo con las actividades relacionadas con el bienestar escolar. Sin embargo, la expresión "casi siempre" indica que aún hay situaciones en las que el liderazgo puede no estar plenamente ejercido. Esto podría estar relacionado con limitaciones estructurales o factores externos, como la carga laboral o la falta de coordinación dentro del comité.

**Comité de gestión del bienestar alto (5.73%).** Los docentes en comités de alto desempeño siempre practican el liderazgo, mostrando un compromiso continuo y efectivo con las tareas relacionadas al bienestar. Este resultado sugiere que la mejora en el nivel de funcionamiento del comité fomenta prácticas de liderazgo más constante y proactivas, lo que repercute positivamente en el ambiente educativo.

**Comité de gestión del bienestar muy alto (3.93%)** En este nivel, los docentes también siempre practican el liderazgo, indicando una consolidación de las



competencias de liderazgo y una integración total de sus principios en las actividades del comité. Esto refuerza la idea de que niveles superiores de gestión se asocian con estilos de liderazgo más sólidos y efectivos.

Según el coeficiente estadístico de Spearman, se trabajó con un margen de error del 5% cuyo objetivo fue efectuar la prueba de hipótesis; dando como resultado  $r = ,589^{**}$ , y significancia  $p=0,000$  es significativa, por lo cual la variable: la relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión del bienestar es significativa.

### Discusión

Los resultados evidencian una correlación positiva entre el nivel de funcionamiento del comité de gestión del bienestar y la práctica del liderazgo. Según **Vera y Flores (2022)** La mayor concentración en el nivel medio (49.3%) sugiere que la mayoría de los docentes están comprometidos con el liderazgo, aunque aún existen oportunidades para fortalecer esta práctica y alcanzar niveles altos o muy altos de gestión.

Además, los resultados concuerdan **Quispe (2020)** donde la proporción de docentes que operan en niveles bajos (9.25%) señala la necesidad de intervenciones para mejorar las competencias de liderazgo, especialmente en aquellos entornos donde el comité de bienestar enfrenta desafíos significativos. Esto podría lograrse mediante capacitaciones específicas y la promoción de una cultura institucional que valore el bienestar como un eje fundamental del desarrollo educativo. Por otro lado, los resultados en los niveles alto (5.73%) y muy alto (3.93%) demuestran que, cuando las condiciones del comité son favorables, el liderazgo se convierte en una práctica constante y efectiva. Esto subraya la importancia de proporcionar recursos, formación y apoyo para potenciar el



desempeño del comité y garantizar su impacto positivo en la comunidad escolar.

Por lo tanto, según **Gómez (2021)**, es fundamental fortalecer el liderazgo directivo en los comités de gestión del bienestar mediante estrategias que incluyan formación continua, incentivos para la participación activa y la creación de espacios colaborativos. Además, futuros estudios podrían explorar cómo otros factores, como la percepción del liderazgo por parte de los miembros del comité o las políticas escolares, influyen en estas dinámicas. Esto permitiría desarrollar enfoques más integrales para optimizar la gestión del bienestar en las instituciones educativas.

#### 4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Relación entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2023.**

##### 1. Planteo de las hipótesis:

###### **Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2023.

###### **Hipótesis alterna:**

Si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2023.

##### 2. Nivel de significancia

Si alfa es igual  $\alpha = 0,05$  (si el margen de error es 5%) (y el nivel de confianza es al 95%)

##### 3. Estadístico de prueba

El tratamiento estadístico se efectuará a partir de la información captada en el contexto de un solo tiempo en estado natural, el estadístico de prueba se calcula a partir de datos de muestra, que el mismo servirá para para determinar la relación entre dos variables categóricas, de este modo probar cada una de las hipótesis planteadas, de acuerdo al nivel significancia que menor al 0.05, que es el valor de alfa, que en sentido se podrá rechazarla hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba.

**Tabla 6**

*Relación entre los estilos de liderazgo y los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.*

	Correlaciones	Estilos de liderazgo	Los comités de gestión escolar
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	227	227
Los comités de gestión escolar	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227

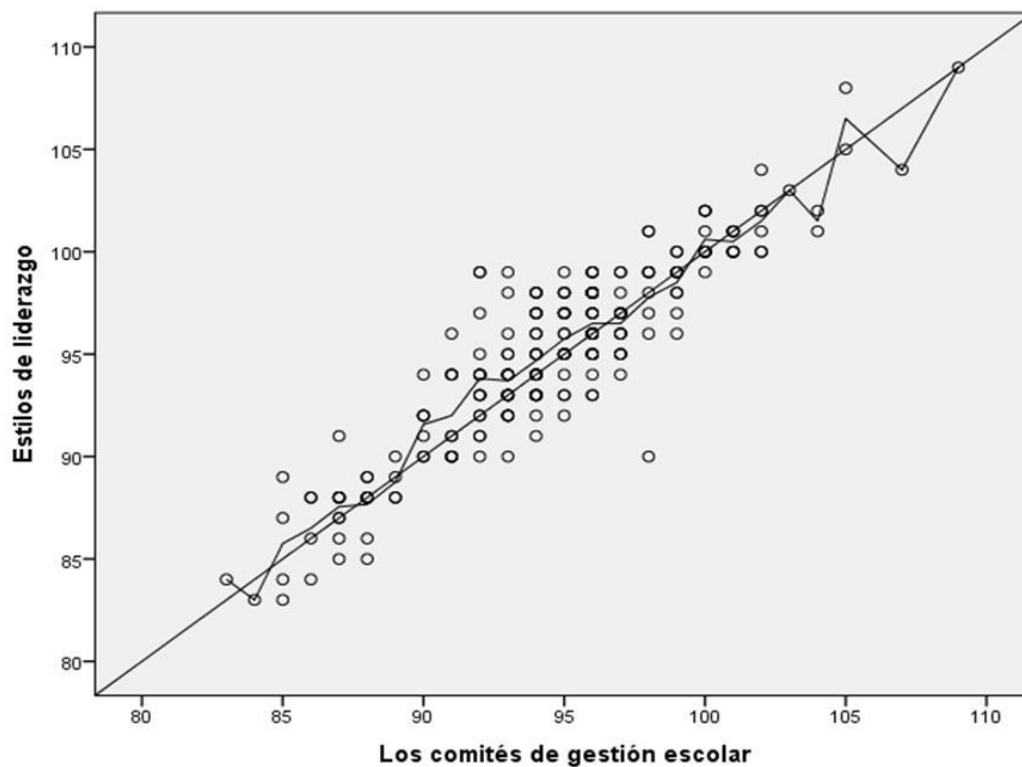
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Elaboración propia.

Según los resultados presentados en la investigación, se ha descubierto que hay una fuerte y positiva relación entre el liderazgo y los comités de gestión escolar en las escuelas de educación secundaria. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación  $r=0,910^{**}$  y en el p valor de 0,000, el cual es menor que el nivel de significatividad de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Figura 6.**

Relación entre los estilos de liderazgo y los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.



**Nota:** Tabla 14

**Decisión y conclusión**

Se busca analizar la relación entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en educación secundaria a través de un tratamiento estadístico. Según los resultados de la prueba, al obtener un valor de  $p = 0$  y  $p < 0,05$ , que es menor al nivel de significancia, concluimos en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.**



## 1. Planteo de las hipótesis:

### Hipótesis nula

No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

### Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

## 2. Nivel de significancia

Si alfa  $\alpha = 0,05$  (el margen de error 5%) (95% de confianza)

## 3. Estadístico de prueba

Según los resultados de fiabilidad a través del examen normalidad permite decidir que la prueba estadística es paramétrica, porque la distribución de los datos según la muestra es normal, por ello se elige el estadístico paramétrico para la prueba de cada una de las hipótesis, a través del estadígrafo R. Pearson.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 7**

*Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión de Condiciones Operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.*

Correlaciones		Estilos de liderazgo	Comité de Gestión de Condiciones Operativas
<b>Estilos de liderazgo</b>	Correlación de Pearson	1	,669**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	227	227
<b>Comité de Gestión de Condiciones Operativas</b>	Correlación de Pearson	,669**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227

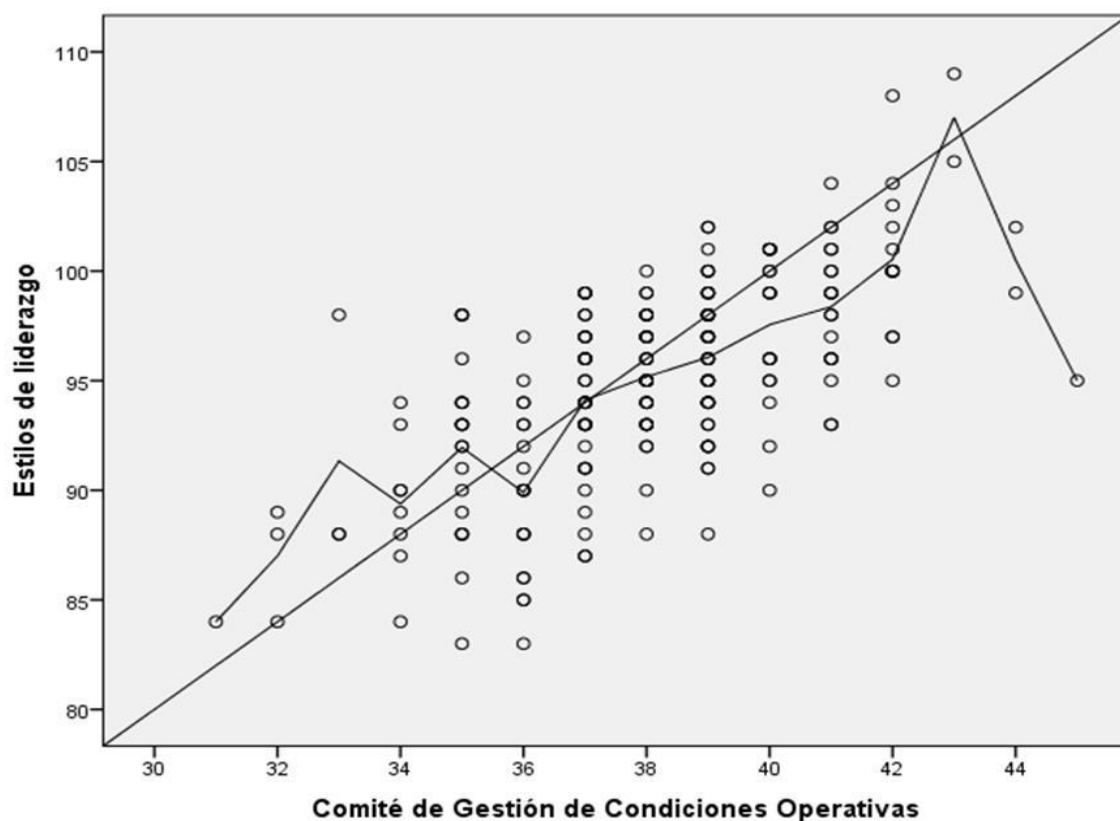
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Según los resultados de la investigación, se puede observar una relación muy importante entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las escuelas de educación secundaria. Esto se demuestra por el coeficiente de correlación de  $r = 0.669^{**}$ , lo cual es significativo a un nivel de confianza del 0,01 en ambas direcciones. Según la prueba de hipótesis, el valor de  $p$  es = 0.000, lo que indica que es menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

**Figura 7**

*Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión de Condiciones Operativas en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.*



**Nota:** Tabla 15.

### **Decisión y conclusión.**

Los resultados muestran una correlación muy significativa entre el liderazgo y el comité de condiciones operativas en las instituciones educativas de educación secundaria. La relación entre estas variables es directa y positiva, según la prueba estadística realizada con un valor de  $p=0$  y  $p<0,05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.



## **Relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.**

### **1. Planteo de las hipótesis:**

#### **Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca

#### **Hipótesis alterna**

Si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

### **2. Estadístico de prueba**

Según la prueba de normalidad, se ha determinado aplicar el modelo de prueba estadística paramétrica, el análisis estadístico a través de la prueba estadística se ha efectuado a través del coeficiente de correlación de Pearson.

### 3. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 8**

*Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca*

Correlaciones		Estilos de liderazgo	Comité de Gestión Pedagógica
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,530 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)		,000
	N	227	227
Comité de Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	,530 <sup>**</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227

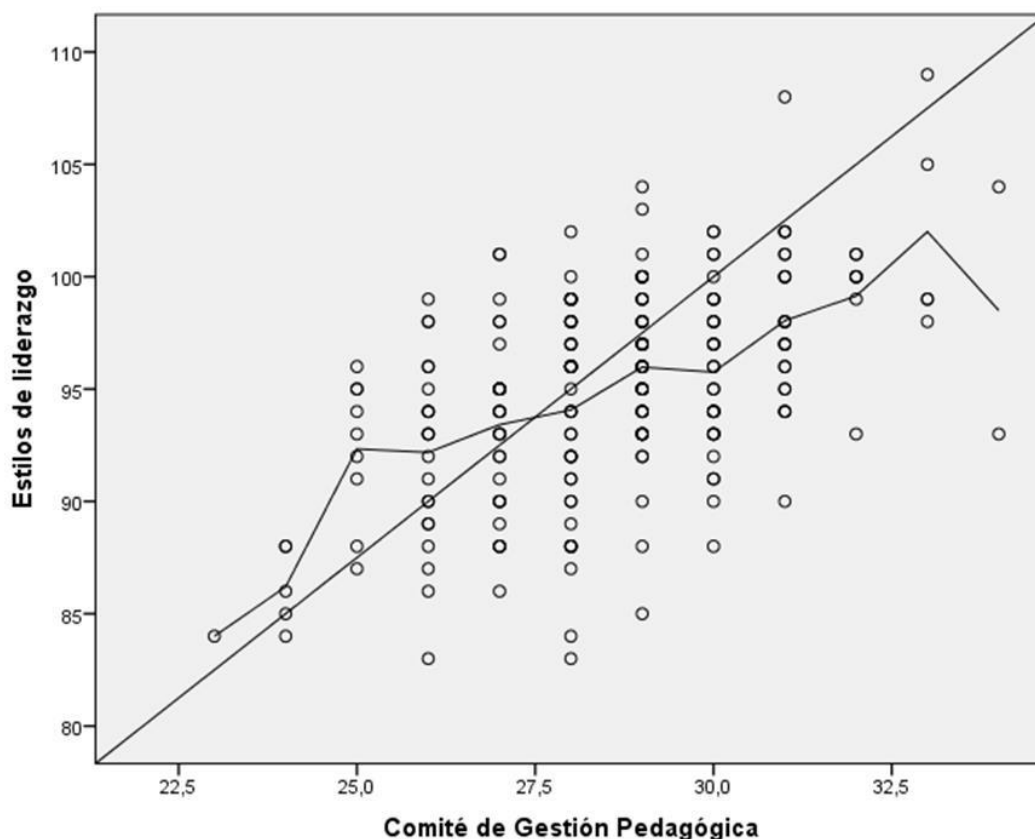
<sup>\*\*</sup>. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos mostrados en la tabla número 16, se establece una relación significativa entre la administración de los estilos de liderazgo y el comité de gestión pedagógica en las escuelas secundarias. Esto se confirma mediante un coeficiente de correlación  $r = 0,530^{**}$ , que es significativo a un nivel de 0,01 bilateral. Además, los resultados de la prueba de hipótesis muestran un valor de  $p = 0.000$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Figura 8**

*Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.*



Nota: Tabla 16.

### **Decisión y conclusión**

En resumen, podemos afirmar que hay una relación significativa y positiva moderada entre las dos variables, ya que el análisis estadístico muestra que el valor de  $p$  es igual a cero y menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.



## **Relación entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.**

### **1. Planteo de las hipótesis:**

#### **Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

#### **Hipótesis alterna**

Si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

### **2. Estadístico de prueba**

según la comprobación de normalidad, se realiza el análisis estadístico paramétrico, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson como modelo de análisis estadístico para el test estadístico.



3. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 9

Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión del Bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.

Correlaciones		Estilos de liderazgo	Comité de Gestión del Bienestar
<b>Estilos de liderazgo</b>	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	227	227
<b>Comité de Gestión del Bienestar</b>	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227

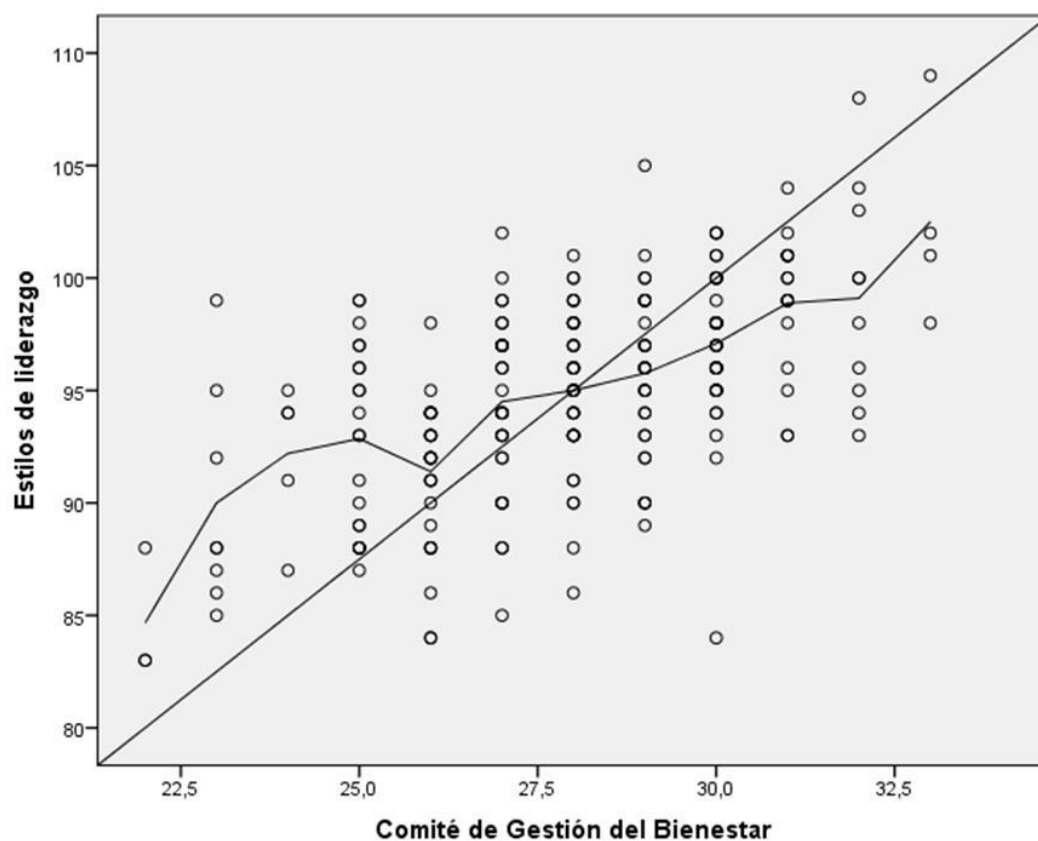
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Nuestros hallazgos de investigación indican una relación positiva y significativa entre la gestión del estilo de liderazgo y el bienestar de los estudiantes en las escuelas secundarias. Con un nivel de confianza de 0,001, el coeficiente de correlación fue de 0,589\*\*, lo que indica una correlacion significativa. Además, el valor de p fue 0.000, que está por debajo del nivel de significancia de 0,05, por lo que nos llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.

**Figura 9**

Relación entre los estilos de liderazgo y el Comité de Gestión del Bienestar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca



**Nota:** Tabla 17

### Decisión y conclusión

Como  $p = 0$  y  $p < 0,05$  entonces podemos mencionar que, si rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alterna, esto significa que existe asociación muy significativa entre estilos de liderazgo y los comités de gestión del bienestar de los estudiantes.

En ese contexto el liderazgo de los directivos se ha convertido en una prioridad para impulsar todas las mejoras y desarrollo de los programas de política educativa, además que un estilo de gestión acorde a las demandas de la perspectiva de desarrollo determinada. En consecuencia, la gestión del estilo de liderazgo juega un papel decisivo en la mejora de los resultados escolares, que el mismo influenciará en la motivación y mejora del desempeño docente, así como en el



entorno y ambiente escolares.

Éstas apreciaciones que exponemos coinciden con los resultados que se ubicó en dicha indagación, en la que se pondera la importancia del liderazgo pedagógico como la esencia del desarrollo de todas las actividades, como los resultados del estudio nos indica que es una de las metas que permite optimizar los métodos de saber y amaestramiento, el desarrollo escolar participativo y el crecimiento de las entidades de nivel de educación secundaria como organización que aprende en forma permanente.

La investigación realizada en este estudio reveló una fuerte y estadísticamente significativa correlación entre el liderazgo escolar y los comités de gestión en las escuelas secundarias dentro de este contexto específico. La prueba de la hipótesis resultó en un valor  $p$  de 0.000, que está por debajo del umbral de significancia de 0.05. Además, el coeficiente de correlación es  $r=0.910^{**}$ , proporcionando pruebas para apoyar la hipótesis. La hipótesis alternativa es aceptada y la hipótesis nula es rechazada.

Estos hallazgos son respaldados por otra investigación realizada por Valles Ríos, Beatriz (2022), En las instituciones de enseñanza secundaria de la Red No 10 UGEL Coronel Portillo en la región de Ucayali, se busca en la influencia del liderazgo administrativo y los compromisos de gestión escolar. Se encontró una fuerte y estadísticamente significativa correlación entre el liderazgo ejecutivo y la administración de las responsabilidades de gestión en la escuela. El valor de correlación fue de 0,800, lo que indica un efecto sustancial con un porcentaje de correlación de 64%, y la relación era muy significativa ( $p < 0,005$ ). Por último, la investigación muestra que el liderazgo ejecutivo influye significativamente en el cumplimiento de las obligaciones de gestión de la escuela.



El comité encargado de gestionar las circunstancias operativas en las instituciones de enseñanza secundaria y los estilos de liderazgo están estrechamente relacionados, como se discute en otro hallazgo de la investigación. El valor de correlación  $r = 0.669^{**}$  indica una relación estadísticamente significativa en el nivel bilateral del 0,01%. La hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alternativa es aceptada debido a que el valor  $p$  de 0.000 es inferior al umbral de significancia de 0.05. El liderazgo directivo se encarga de ejecutar las actividades planificadas para gestionar las condiciones operativas, por lo tanto, es crucial gestionar estilos de liderazgo adecuados para lograr el cumplimiento del compromiso tres.

Según Neyra Rodríguez, N.C. (2021), Se ha identificado una correlación entre los estilos de liderazgo y la forma en que los directores gestionan en las escuelas primarias estatales del distrito de Mariano Melgar en la UGEL Arequipa. En esta encuesta participaron directores y profesores de ocho instituciones educativas. Los hallazgos subrayan la importancia de los estilos de liderazgo de los directores en la administración escolar en general. El análisis de correlación de Spearman Rho reveló una sólida conexión positiva, proporcionando evidencia para la hipótesis general de que existe una asociación sustancial entre los formas de liderazgo y la gestión de directores en las escuelas primarias dentro del distrito de Mariano Melgar. La encuesta reveló que los directores tenían un estilo de liderazgo encomiable, con los estilos educativos y democráticos siendo los enfoques predominantes. Es evidente que los directores tienen una labor altamente eficiente en términos de gestión.

Además, discutimos otro descubrimiento que indica una correlación sustancial entre las principales escuelas secundarias y consorcios de gestión y liderazgo



pedagógicos. El coeficiente de correlación, mostrado como  $r = 0.530^{**}$ , indica una relación estadísticamente significativa en el nivel del 0,01% en direcciones positivas y negativas. La hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alternativa es aceptada ya que, durante la prueba de hipótesis, encontramos que el valor p es igual a 0.000, que es menor que 0.05. Una administración educativa es incompleta sin gestión pedagógica...

Según Amaya Cueva de Jurado, M. (2022), El objetivo de este estudio era proporcionar una sugerencia para mejorar en la provincia de Chiclayo, el liderazgo pedagógico está presente en las instituciones de educación básica de nivel secundario. Se ha demostrado que los factores contextuales, los estilos de liderazgo y el Modelo de Liderazgo Transformativo de Bernardo Bass influyen en la administración educativa. El liderazgo transaccional es el más común, según los resultados. Se hace una propuesta para mejorar el liderazgo transformador en la administración educativa. Una limitación puede derivarse del potencial daño del gerente a los criterios institucionales y sociales, que se mitigó mediante el uso del anonimato. Se presentan sugerencias para estudios adicionales. En resumen, nuestras conclusiones son apoyadas por este estudio.

El bienestar de los estudiantes en las instituciones de enseñanza secundaria ha sido vinculado a la gestión de los estilos de liderazgo, lo que es crucial para subrayarlo. El resultado de esto es un coeficiente de correlación de  $0.589^{**}$ , que tiene un nivel de confianza de 99.9% según el análisis de correlación y se considera estadísticamente significativo. Además, el valor p obtenido fue de 0.000, lo que indica una escasez significativa por debajo del nivel establecido de 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula es desprovista y la alternativa es respaldada.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La relación entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca, ha sido determinada por el estadístico Coeficiente de Pearson, cuyo valor es igual a 0,910 dando una correlación muy fuerte y el valor  $p$  igual a 0.00, siendo este valor menor que 0,05 ( $p < 0,05$ ). Lo cual demuestra una relación significativa. Es decir, se acepta la hipótesis planteada.

**SEGUNDA:** Los datos obtenidos entre los estilos de liderazgo y el comité de gestión de condiciones operativas en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca indican que hay una fuerte relación. Esta relación se confirma con un coeficiente de correlación de  $r = 0.669$ . La hipótesis de prueba también se confirma ya que el  $p$  valor igual a 0.00, demostrando que es menor que el nivel de significatividad de 0,05.

**TERCERA:** Los resultados indican que en las Instituciones educativas Secundarias existe una relación significativa entre el comité de gestión pedagógica y la gestión de los estilos de liderazgo. La presencia de una fuerte asociación se demuestra por un coeficiente de correlación sustancial de  $r = 0.530$ . Por otra parte, se validó la hipótesis alternativa y se invalidó la hipótesis nula debido a un valor  $p$  de 0.00, que está por debajo del nivel de significancia de 0,05 obtenido durante el ensayo.

**CUARTA:** Los estilos de liderazgo y el comité de gestión del bienestar en las instituciones educativas secundarias han demostrado una relación positiva y significativa. Se ha validado el valor de la correlación de 0.589. La prueba de la hipótesis proporciona la confirmación de esta asociación.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda a los administradores que administren eficazmente las instituciones de enseñanza secundaria mediante la creación de comités de gestión de las escuelas que funcionen con un fuerte sentido de identidad. Deben llevar a cabo prácticas de gestión apropiadas que se ajusten a las exigencias de los procesos de gestión de la escuela y adoptar un estilo de liderazgo adecuado.

**SEGUNDA:** Se recomienda a los miembros de la comisión de condiciones operativas aplicar un liderazgo pertinente y adecuado en la gestión de todas las actividades planificada en el Plan, a fin de comprometer con plena identidad, a cada uno miembros de la comunidad educativa, a fin de convocar a una participación activa, de este modo se pueda cumplir con el compromiso tres de la gestión escolar.

**TERCERA:** Se recomienda a los miembros de la comisión de gestión pedagógicaa implementar estrategias y un estilo de liderazgo pertinente y adecuado en la gestión de todas las actividades planificadas en el Plan de gestión pedagógica, a cada uno miembros de la comunidad educativa, a fin de convocar a una participación comprometida y activa, de este modo se pueda cumplir con el compromiso cuatro, que se refiere en la mejora de los desempeños de los docentes en aula y mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

**CUARTA:** Se recomienda a los miembros de la comisión de gestión del bienestar de los estudiantes en las instituciones educativas de educación secundaria, aplicar estrategias más pertinentes en la gestión del desarrollo socioemocional de los estudiantes, y un liderazgo pertinente



y adecuado en la gestión de todas las actividades planificada en el Plan de gestión del bienestar del estudiante, comprometer a toda la comunidad educativa velar y cuidar por el bienestar físico, emocional, psicológico de los estudiantes, promoviendo un desarrollo integral en un ambiente adecuado con clima pertinente para generar aprendizajes significativos y un pleno desarrollo de las competencias, de este modo cumplir con el compromiso de gestión escolar cinco.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, V. (2015). Gestión educativa y el liderazgo pedagógico en el proceso educativo. Lima: UNIFE.
- Alvarado, O. (2003). Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa, Lima: Fondo editorial: Alas Peruanas.
- Amaya C, M. (2022) Factores Asociados al Liderazgo Pedagógico Directivo en la Gestión de Instituciones Educativas Secundarias de la Provincia de Chiclayo Tesis presentada para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias de la Educación. tesis presentada a la unidad de Posgrado programa de Doctorado en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11448/Amaya\\_Cueva\\_de%20Jurado\\_%20M%C3%B3nica\\_del%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11448/Amaya_Cueva_de%20Jurado_%20M%C3%B3nica_del%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayoub J. (2010). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Lulu Enterprises, Inc.
- Badford, L., & Lippitt, R. (2005). Building a democratic work group. *Management and Philosophy*, 22(3), 142-173.
- Camayo O. L. (2017). Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017. Lima, Perú. Obtenido de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15814/Camayo\\_COL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Camps Del Valle, V., Pérez Santiago, JA, & Martínez Lugo, ME (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de



- gerenciales en Puerto Rico. Revista Puertorriqueña de Psicología, 21 ( ),113-132.[fecha de Consulta 25 de Agosto de 2023]. ISSN: 1946-2026. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233218111005>
- Chata J. (2019) Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno, Universidad Nacional del Altiplano Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado Versión electrónica ISSN 2077–8686, Vol. 8 No.2, pp. 1093- 1105, Abril/junio 2019.
- Chiavenato, I. (2005). Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. Mc. Graw. Hill, México, Bogotá, Buenos Aires – Caracas, Guatemala Lisboa – Madrid, Nueva York, San Juan, Santiago.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3era edición. Bogotá, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>.
- Chiavenato, I. (2014). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Echevarría V. (2022) Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes, Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa en la Universidad de Piura. Perú.
- Fierro Ulloa, I. (2014) El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones. <file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-SistemaDeGestionFinancieraParaProyectosSociales-5109372.pdf>
- Fuentes, E. (2022) Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del



estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero- febrero, 2022, Volumen 6, Número 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1490](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1490) p110

Gómez Quispe, J. (2021) Estilos de liderazgo directivo y gestión educativa en las Instituciones Educativas de nivel secundaria de la ciudad de Puno, 2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa Perú.

Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, Hispanoamericanos teorías de y hallazgos Psicología relevantes. Cuadernos Vol.2 (nº2), pág. de 61-77. Recuperado 2022, desde: el 30 de Octubre [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen2\\_numero2/articulo\\_5.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf)

Hutchinson H. (2015) El liderazgo, un desempeño efectivo. <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

Jara M. (2022) Liderazgo transformacional y gestión escolar del personal docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2021, Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Editorial Salesiana. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/C%C3%B3mo-liderar-nuestras-escuelas.pdf>.

Martínez, M. (2004). Orientación de mercado. Consulta S.A de C.V.



MINEDU (2015) Manual de Gestión Escolar Directivos construyendo escuela, [http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015\\_10marzo\\_alta.pdf](http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf).

MINEDU (2023), Cartilla sobre los Comités de Gestión Escolar. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/01/cartilla-comites-de-ge.pdf>.

Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: MED. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Montañez P., Palumbo B., Ramos P., y Ramos M. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. Revista Venezolana de Gerencia, 27(97), 170-182. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>.  
<file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-EstilosDeLiderazgoEnOrganizacionesEducativas-8890623.pdf>

Neyra, N. (2021) Estilos de liderazgo en la gestión del director en las instituciones educativas estatales del nivel primario del distrito de Mariano Melgar, 2019. Tesis para optar el grado académico de Maestra en ciencias: educación con mención en gestión y administración educativa. En la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Perú. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/377a4bd1-22b9-4628-bf6a-d44c9febd165/content>.

Ñahui M. (2022) Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar desde la perspectiva docente de instituciones educativas de la provincia Sucre, Ayacucho 2022. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, Lima Perú. <https://www.youtube.com/watch?v=krt-bXmDn3c>.



Pacsi, A.; et al. (2015) Liderazgo Laissez Faire. Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. <file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/851-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1107-1-10-20180524.pdf>.

Quispe (2011). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010, (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe\\_qp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe_qp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe P. (2020) Estilos de liderazgo predominante de los directores de las Instituciones Educativas Estatales RED 4 Callao, Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. De la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.

RM N° 189-2021-MINEDU, Los Comités de Gestión Escolar. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1871000/RM%20N%C2%B0%20189-2021-MINEDU%20%282%29.pdf.pdf>

Rodríguez I. (2012). Gestión del Director en los centros de educación Inicial, (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad del Zulia, Maracaibo Venezuela. <https://docplayer.es/49317534-Gestion-del-director-en-los-centros-de-educacion-inicial.html>

Siliceo, A., Caseras, D. y González, J. (1999). Cultura Organizacional y Liderazgo. En Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Primera Edición, pág. 127-



162. Recuperado el 3 de noviembre desde:  
[http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura\\_organizacional\\_y\\_liderazgo.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura_organizacional_y_liderazgo.pdf)
- Smith, A. (2001). La riqueza de las naciones. España: Alianza Editorial.  
[http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic\\_historia\\_mat\\_bibliografico/Fundamentos%20de%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20\(Alianza\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20(Alianza).pdf)
- Soria Nieto, O., Soria Tello, K. O., Ancco Ramírez, C. L., Vera Teves, R. M., & Flores Masías, E. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymara es, 2022. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2246](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246).
- Soto, V. (2016). Liderazgo pedagógico y su importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Lima: San Marcos.
- Velásquez, E. (2022) Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero- febrero, 2022, Volumen 6, Número 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1490](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1490) p110
- Velásquez, R. (2017). Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad docente en la EP "Virgen de Asunción" de Lucanas, Ayacucho. Lucanas: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Villalva, M. y Fierro I. (2017) El liderazgo Democrático: Una Aproximación



Conceptual. INNOVA Research Journal 2017, Vol 2, No. 4, 155-162. ISSN

2477-9024.file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-

ELiderazgoDemocratico-5922017.pdf

Zarate (2011) Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3176/Zarate\\_r d.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3176/Zarate_r d.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# ANEXOS

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variab les	Dimension es	Indicadores	Escala	Metodología
¿Cuál es relación existente entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2022?	Determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2022.	Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca el año 2022	Estilos de liderazgo.	Dimensión: Laissez faire	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento. Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones. Evita tomar decisiones. Es difícil encontrarlo cuando surge un problema. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas. Es probable que esté ausente cuando se lo necesite	Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).	Método: Científico Tipo de estudio: correlacional. Diseño: No experimental, transversal.
PE1. ¿Cuál es la relación existente entre el estilo Laissez faire y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca?	OE1. Establecer la relación existente entre el estilo Laissez faire y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.	HE1. Existe relación significativa entre el estilo Laissez faire y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.		Dimensión: El estilo transaccional	Se muestra con la actitud de negociar y obtener cambios. Hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos. Trata de obtener lo que se desea a cambio de una cooperación Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien. Demuestra que se cree firmemente en la posibilidad si funciona. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.		
PE2. ¿Cuál es la relación existente entre el estilo transaccional y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca?	OE2. Establecer la relación existente entre el estilo transaccional y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.	HE2. Existe relación significativa entre el estilo transaccional y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.		Dimensión 1: Comité de gestión de condiciones operativas	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él. Cuenta con nuestro respeto y tenemos plena confianza en él. Confiamos en su capacidad de superación de cualquier obstáculo Pone especial énfasis en la resolución de problemas. Se promueve el razonamiento y resolución de problemas. Utiliza la inteligencia para superar los obstáculos. Solicita nuestras opiniones con argumentos sólidos. Enfoca los problemas que antes nos resultaban desconcertantes		
					Participa en la elaboración, actualización, implementación y evaluación de los instrumentos de gestión de la IIEE. Participa en la Implementación de los procesos de recepción, registro, almacenamiento, distribución e inventario de los recursos Participa en la elaboración, implementación y evaluación del Plan de Gestión del Riesgo de		



<p>Secundaria del distrito de Juliaca?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación existente entre el estilo transformacional y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca?</p>	<p>distrito de Juliaca.</p> <p>OE3. Establecer la relación existente entre el estilo transformacional y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.</p>	<p>Educación Secundaria del distrito de Juliaca.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre el estilo transformacional y los comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Juliaca.</p>	<p>Los comités de gestión escolar.</p>	<p>Dimensión 2: Comité de Gestión Pedagógica</p> <p>Dimensión 3: Comité de Gestión del Bienestar:</p>	<p>Desastres según la normativa vigente. Reporta los incidentes sobre afectación y/o exposición de la IE por peligro inminente, emergencia y/o desastres. Formula e incorpora en el Plan Anual de Trabajo, las acciones, presupuesto asociado, personal a cargo y otros aspectos. Promueve el desarrollo de las prácticas de gestión asociadas al Compromiso de Gestión Escolar 3</p> <p>Participa en la elaboración, actualización, implementación y evaluación de los instrumentos de gestión de la IIEE. Propicia la generación de Comunidades de Aprendizaje para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión. Promueve la lectura, e interaprendizaje (entre pares) y la participación en los concursos y actividades escolares. Promueve el uso pedagógico de los recursos y materiales educativos, monitoreando la realización de las adaptaciones. Promueve el desarrollo de las prácticas de gestión asociadas al Compromiso de Gestión Escolar 4.</p> <p>Participa en la elaboración, actualización, implementación y evaluación de los instrumentos de gestión de la IIEE. Elabora, ejecuta y evalúa las acciones de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar. Desarrolla actividades y promueve el uso de materiales educativos de orientación del bienestar escolar, y de TOE. Promueve la ciudadanía y la sana convivencia, basado en un enfoque de derechos y de interculturalidad. Promueve el desarrollo de las prácticas de gestión asociadas al Compromiso de Gestión Escolar 5</p>	<p>Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)</p>	
--	---	---	--	---	--	---	--



**ANEXO 2. CUESTIONARIO SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.**

**Instrucciones:** Muy apreciado profesor a continuación te presentamos un cuestionario sobre los estilos de liderazgo de los directivos en las instituciones educativas, a fin contribuir con la gestión escolar, para ello deberás responder con mucha honestidad y sinceridad cada uno de los ítems, y marcar con un (X) en uno de los casilleros según la siguiente escala de valoración: Nunca (1), A veces (2). Casi Siempre (3), Siempre (4)

Nº	Dimensiones e indicadores	Escala de valoración			
		1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Dimensión 1: Liderazgo Laissez faire</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.				
2	Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.				
3	Evita tomar decisiones.				
4	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.				
5	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.				
6	Es probable que esté ausente cuando se lo necesite				
<b>2</b>	<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
7	Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.				
8	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener.				
9	Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.				
10	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.				
11	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación				
12	Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.				
13	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".				
14	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.				
15	Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.				
16	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio				
<b>3</b>	<b>Dimensión 3; Liderazgo transformacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
17	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.				
18	Cuenta con nuestro respeto y tenemos plena confianza en él.				



19	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo. 4 Pone especial énfasis en la recolección cuidadosa de los problemas antes de actuar.				
20	Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.				
21	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.				
22	Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.				
23	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.				
24	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.				
25	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes				
26	Nos da charlas para motivarnos y potencia nuestra motivación de éxito.				
27	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos				
28	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.				
29	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.				
30	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitamos.				



**CUESTIONARIO SOBRE LOS COMITÉS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.**

**Instrucciones:** Muy apreciado profesor a continuación te presentamos un cuestionario que permitirá sobre la funcionalidad y la eficacia de cada una de los comités que se han conformado en el presente año escolar, a fin contribuir con la gestión escolar, para ello deberás responder con mucha honestidad y sinceridad cada uno de los ítems, y marcar con un (X) en uno de los casilleros según la siguiente escala de valoración: Bajo (1) Media (2) Alta (3) Muy alta (4).

Nº	Dimensiones e indicadores	Escala de valoración			
		1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Comité de Gestión de Condiciones Operativas</b>				
1	Participa en la elaboración, actualización, implementación y evaluación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.				
2	Participa en la Implementación de los procesos de recepción, registro, almacenamiento, distribución e inventario de los recursos educativos.				
3	Participa en la elaboración, implementación y evaluación del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres según la normativa vigente.				
4	Reporta los incidentes sobre afectación y/o exposición de la IE por peligro inminente, emergencia y/o desastre, así como las necesidades diversas.				
5	Participa en la programación y ejecución de las acciones de mantenimiento y acondicionamiento priorizadas.				
6	Actualiza la información en los sistemas informáticos referidos a la gestión de condiciones operativas a fin de cumplir con las funciones a cargo.				
7	Formula e incorpora en el Plan Anual de Trabajo, las acciones, presupuesto asociado, personal a cargo y otros aspectos vinculados a la gestión de recursos propios y actividades productivas.				
8	Participa en la rendición de cuentas sobre los recursos financieros obtenidos o asignados a la IE, ante el CONEI, la comunidad educativa.				
9	Implementa el proceso de adjudicación de quioscos, cafeterías y comedores escolares, garantizando la transparencia del proceso.				
10	Implementar el proceso de racionalización a nivel de la institución educativa para plazas de personal docente, directivo, jerárquico y auxiliar				
11	Formula la propuesta del cuadro de horas pedagógicas de acuerdo al número de secciones aprobado y a los criterios de la normativa vigente.				



12	Promueve el desarrollo de las prácticas de gestión asociadas al Compromiso de Gestión Escolar 3.				
<b>2</b>	<b>Comité de Gestión Pedagógica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
13	Participa en la elaboración, actualización, implementación y evaluación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.				
14	Propicia la generación de Comunidades de Aprendizaje para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión, considerando sus necesidades.				
15	Promueve la lectura, e interaprendizaje (entre pares) y la participación en los concursos y actividades escolares promovidos por el Minedu.				
16	Desarrolla los procesos de convalidación, revalidación, prueba de ubicación de estudiantes, reconocimiento de estudios independientes.				
17	Promueve el uso pedagógico de los recursos y materiales educativos, monitoreando la realización de las adaptaciones necesarias				
18	Promueve Proyectos Educativos Ambientales Integrados (PEAI) que contengan las acciones orientadas a la mejora del entorno educativo.				
19	Promueve el desarrollo de las prácticas de gestión asociadas al Compromiso de Gestión Escolar 4.				
<b>3</b>	<b>Comité de Gestión del Bienestar:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
20	Participa en la elaboración, actualización, implementación y evaluación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.				
21	Elabora, ejecuta y evalúa las acciones de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar, las cuales se integran a los Instrumentos de Gestión.				
22	Desarrolla actividades y promueve el uso de materiales educativos de orientación del bienestar escolar, de la Tutoría, Orientación Educativa.				
23	Participa en las acciones de prevención y atención oportuna de casos de violencia escolar y otras situaciones de vulneración de derechos.				
24	Promueve reuniones de trabajo colegiado y grupos de interaprendizaje para planificar, implementar y evaluar las acciones de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar en la IE.				
25	Articula acciones con instituciones públicas y privadas, autoridades comunales y locales, con el fin de consolidar una red de apoyo a la Tutoría.				
26	Promueve la ciudadanía y la sana convivencia, basado en un enfoque de derechos y de interculturalidad.				
27	Conforma la brigada con los integrantes de la comunidad educativa con el fin de implementar acciones que promuevan la atención de estudiantes.				
28	Promueve el desarrollo de las prácticas de gestión asociadas al Compromiso de Gestión Escolar 5				

Fuente: Elaborada por la investigadora.



## **ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por MERY JUDITH MAMANI CONDORI, que realiza la investigación con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro en Educación, en la escuela de Post grado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas que se encuentran registradas en un cuestionario por cada variable. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, por lo que se agradecerá, con ello estará contribuyendo con la mejora de la educación en el país y en la región.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas registradas en el cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por MERY JUDITH MAMANI CONDORI. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es realizar una investigación para optar el grado académico de Maestro en



## Educación

Me han indicado también que tendré que responder los cuestionarios y preguntas que están consignadas en los cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a teléfono celular 964421546.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

-----  
Nombre del Participante

Firma del Participante Fecha (en letras de imprenta)



ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MERY JUDITH MAMALI CONDORI
- 1.2. Validado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
- 1.3. Título de la investigación:  
ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITÉES DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA
- 1.4. Nombre del instrumento: .....

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente 95%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: 12 noviembre 2024

*Esperanza Cueva Rosset*  
Esperanza Cueva Rosset  
DOCTORA EN EDUCACIÓN

FIRMA DEL EXPERTO



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MERY JUQUITH MAMANI CONDORI

1.2. Validado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

1.3. Título de la investigación:  
ESTUDIOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMITES DE GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INS-  
TITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA.

1.4. Nombre del instrumento: .....

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente 95%

V. OBSERVACIONES: Ninguna

LUGAR Y FECHA: 12 noviembre 2024

FIRMA DEL EXPERTO  
Dr. Segundo ORTIZ CANSAYA



### ANEXO 1

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

## AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 24-12-2024

#### 1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Mery Judith Mamani Condori  
 Dirección: Jr. Nueva Generación 5/N  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41380578  
 Teléfono: 964421546 email: mamanimery051@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
 Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación  
 Escuela Profesional o Mención: Administración Y Gerencia Educativa  
 Título o Grado Académico a optar: Magíster en Educación  
 Asesor: Dra. Elizabeth Vargas Onofre

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Estilos de liderazgo directivo y comités de gestión escolar en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de Juliaca, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Estilos de liderazgo, gestión escolar, comités de gestión

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?  
2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 2. Referencia de tesis:

Bachiller   
  Título   
  2da Especialidad   
  Maestría   
  Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

24-12-2024

Fecha