

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



**Gestión educativa y liderazgo pedagógico de la Institución
Educativa N° 88025 “Ramón Castilla”- Coishco; 2019**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con Mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

Ordoñez García, Yoe Deyvis

Asesor:

Berrospi Espinoza, Hernán

**Chimbote– Perú
2021**

INDICE

1. PALABRAS CLAVE.....	iv
1.1. En español.....	iv
1.2. En anglès.....	iv
2. TÍTULO	v
3. RESUMEN	vi
4. ABSTRACT.....	vii
5. INTRODUCCIÒN	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes	1
5.1.2. Fundamentación científica.....	4
5.1.2.1. Gestión educativa.	5
5.1.2.1.1. Definición.....	5
5.1.2.1.2. Teorías de la gestión educativa.	5
5.1.2.1.3. Enfoque de la gestión educativa.	6
5.1.2.1.4. Visión de la gestión educativa al siglo XXI.....	6
5.1.2.1.5. Dimensiones de gestión educativa.	7
5.1.2.1.6. Procesos referidos a gestión educativa.	8
5.1.2.1.7. Importancia de la gestión educativa.....	8
5.1.2.2. Liderazgo Pedagógico.	9
5.1.2.2.1. Definición.....	9
5.1.2.2.2. De los modelos a las Practicas de liderazgo.....	9
5.1.2.2.3. Principios y prácticas de liderazgo pedagógico.	10
5.1.2.2.4. Dimensiones que tiene liderazgo pedagógico.	13
5.2. Justificación de la investigación.	14
5.3. Problema.	15
5.4. Conceptualización y operacionalizaciòn de variables.....	16

5.4.1. Definición conceptual.....	16
5.4.2. Definición operacional.	16
5.5. Hipótesis.	19
5.6. Objetivos.	19
5.6.1. Objetivo general.	19
5.6.2. Objetivos específicos.....	19
6. METODOLOGÍA.	19
6.1. Tipo y diseño de investigación.	19
6.2. Población y muestra	20
6.2.1. Población.....	20
6.2.2. Muestra.....	21
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.	21
6.4. Procesamiento y análisis de la información.	22
7.RESULTADOS.....	23
7.1. Presentación de resultados.....	23
7.2. Descripción de resultados.....	24
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	29
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	31
9.1 conclusiones:.....	31
9.2. Recomendaciones.....	32
10. AGRADECIMIENTO.....	33
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	34
12. ANEXO Y APÈNDICE.	37
12.1. Instrumento para medir la variable gestión educativa.	37
12.2. Instrumento para medir la variable liderazgo pedagógico.	40
12.3. Data.	43
12.4. FOTOGRAFÌAS Y OTROS.....	46

1. PALABRAS CLAVE.

1.1. En español

Tema : Gestión educativa - liderazgo pedagógico

Especialidad : Educación superior

1.2. En anglès

Topic : Educational management - pedagogical leadership

Specialty : Higher education

Linea de investigaciòn

LINEA DE INVESTIGACIÒN	ÀREA	SUBÀREA	DISCIPLINA
Organización y dirección de instituciones educativas	Ciencias sociales	Otras ciencias sociales	Ciencias sociales, interdisciplinarias

2. TÍTULO

En español

**Gestión educativa y liderazgo pedagógico de la I.E. N° 88025 “Ramón Castilla”-
Coishco; 2019.**

En inglés

Educational management and pedagogical leadership of the I.E. No.
88025 "Ramón Castilla" - Coishco; 2019.

3. RESUMEN

El propósito del presente informe fue determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo pedagógico en la I.E. 88025 “Ramón Castilla”- Coishco. El estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental- transversal correlacional, cuya muestra se conformó por 52 profesores de dicha institución. El instrumento aplicado para recolectar datos de las dos variables dos cuestionarios, debidamente legitimados y sometidos a criterios de confiabilidad. El procesamiento de datos se dio a través de la estadística descriptiva inferencial. Por tal motivo esta investigación obtuvo una relación positiva entre la primera variable y la segunda; como se puede apreciar en los resultados que se detallan en la Tabla 3 según Rho de Spearman donde se aprecia que de acuerdo al criterio muestral mayor a 50 que corresponde a la prueba de normalidad, para ambas el valor de sig.=0,000 resultando menor a $\alpha=0,05$, afirmando que existe una correspondencia reveladora entre ambas variables.

Palabras claves: Gestión educativa, Liderazgo pedagógico

4. ABSTRACT

The purpose of this report was to determine the relationship between educational management and pedagogical leadership at the I.E. 88025 "Ramón Castilla" - Coishco. The study was descriptive, non-experimental, cross-correlational design, whose sample was made up of 52 professors from said institution. The instrument applied to collect data from the two variables, two questionnaires, duly legitimized and subject to reliability criteria. Data processing was carried out through descriptive inferential statistics. For this reason, this research obtained a positive relationship between the first variable and the second; as can be seen in the results detailed in Table 3 according to Rho of Spearman where it is seen that according to the sample criterion greater than 50 that corresponds to the normality test, for both the value of sig. = 0.000 resulting less than $\alpha = 0.05$, affirming that there is a revealing correspondence between both variables.

Palabras claves: Educational management - Pedagogical leadership.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

A nivel nacional hallamos estas investigaciones denominadas como:

Anchante (2018), el cual buscó determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, para ello la investigación fue cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, conformándose una población de 80 docentes a los cuales se les aplicó como instrumento la ficha de observación. Finalmente concluyó que: hay correspondencia entre las variables estudiadas, que fue probada con la Rho de Spearman (p. 61).

Aparcana (2018), quien busco determinar la relación entre la gestión educativa conjuntamente con la satisfacción laboral en docentes, para ello el informe fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 docentes de la institución educativa objeto de estudio, a los cuales se les aplicó como instrumento recolección de datos el cuestionario. Finalmente concluyó, existe una conexión constante y demostrativa entre las variables estudiadas en la I.E. Alfredo Vargas Guerra, 2018. cuya correspondencia se muestra con Pearson $r=0,575$ (p. 68).

Aguinaga (2018), quien buscó determinar la influencia de la gestión educativa en el clima institucional, para ello se empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal. La población estuvo compuesta por 2 directores, 2 administrativos, 20 docentes, además del comité de PFFF, quien estuvo compuesta por 6 integrantes, a estos se les aplicó como instrumento el cuestionario. Finalmente concluyó que, hay una correlación reveladora referente a gerencia docente y clima corporativo de la Estructura Educadora Ares de los Olivos – Lima, con un coeficiente de correlación $r=0,7903$ y un valor calculado para t de 5,6572 (p. 94).

Rodriguez (2018), en su investigación donde buscó establecer y analizar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional, empleándose el diseño de investigación descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 61 docentes, a los cuales se les aplicó como instrumento el cuestionario de Litwin-Stinger. Finalmente, los resultados arrojaron y permitieron concluir que, refuta la suposición nula y reconoce las hipótesis indagadas como resultados de aplicar la fórmula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontrando una correlación de 0,247 y el p-valor es de 0,05 estableciendo que hay una relación positiva (p. 2).

Tasayco (2017), quien buscó analizar la influencia de la gestión educativa del director, en la calidad de servicio de una institución educativa de Lima, para ello se siguió un diseño correlacional, descriptivo, no experimental. La población llegó a estar compuesta por 70 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario compuesto por 45 interrogantes para cada variable. Finalmente, concluyó que hay una adecuada gestión de los directivos de las I.E. de primaria de la Red N° 22, la cual exteriorizan implicancias de calidad, al ofrecer servicios de calidad (p. 114).

Gutierrez (2018), en su investigación donde tuvo como propósito analizar el nivel en que se encuentra el liderazgo pedagógico, para ello se siguió un enfoque de investigación básico, con un diseño descriptivo, no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 112 docentes de la institución objeto de estudio, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Finalmente, los resultados permitieron concluir que, el liderazgo pedagógico en las I.E. del Callao se encuentran en un nivel regular, esto fue corroborado solo por una parte de los docentes que conocen sobre las acciones del líder pedagógico (p. 55).

Tanta (2018), en su investigación donde buscó establecer y analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente docente. Estuvo bajo el diseño de investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 158 docentes de la institución en estudios, a los cuales se les aplicó como instrumento de campo el cuestionario. Finalmente se concluyó, hubo una

correspondencia reveladora, se transcribe, a más liderazgo mejora la instrucción profesional (p. 79).

Lermo (2018), en su investigación sobre analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en una institución educativa de Lima. Se empleó el diseño no experimental, descriptivo correlacional, de tipo básica. La población estuvo conformada por 74 docentes y una muestra de 62 de la institución en estudio, a los cuales se les aplicó el cuestionario. Finalmente se concluyó que el coeficiente hallado ($\rho=0,433$) indica una correspondencia verdadera entre las dos variables, a partir de lo cual se puede inferir que, si el liderazgo pedagógico del director percibido por los profesores es alto, el compromiso organizacional de éstos será incrementándose más fuerte para superar las deficiencias y lograr metas (p. 80).

Paricahua (2018), en su investigación donde buscó determinar la influencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, para ello se empleó el diseño correlacional, de tipo básica, de corte transversal. Con una población compuesta por 60 docentes, a los cuales se les aplicó el cuestionario. Finalmente, se concluyó que, hay una relación moderada que se observa en el valor de significatividad que se obtuvo ($p=0,000$) por ser menor a 0,5 refuta la suposición nula de la indagación (p.xiv).

Saenz (2017), en su investigación donde buscó determinar la influencia entre el liderazgo pedagógico directivo y la calidad educativa. Se empleó el diseño de estudio no experimental, descriptivo no correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 22 docentes, a los cuales se les aplicaron como instrumento el cuestionario. Finalmente, los resultados permitieron concluir que, hay una relación positiva entre las variables estudiadas que se representan en $r_s=,463$ (p. 5).

Lecaros (2017), en su investigación sobre determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. La investigación estuvo bajo el diseño correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 63 docentes de la I.E en estudio, a los cuales se les aplicó como instrumento el

cuestionario. Finalmente se concluyó que, hay una correspondencia recta entre las variables estudiadas, revelando una relación verdadera y alta con una capacidad de 0,758 (Rho Spearman) (p. 82).

Orellana (2017), en su investigación donde tuvo como propósito establecer y analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación en las instituciones educativas. La investigación estuvo bajo el diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra representativa de la población estuvo compuesta por 102 docentes, a los cuales se les aplicó con instrumento de campo el cuestionario. Finalmente los resultados permitieron concluir que, la relación es significativa y alta entre sus variables en las I.E. de la jurisdicción, UGEL 06, por conseguir una rho = 0,622 y un p-valor = 0,000 (p. 63).

Vasquez (2017), en su investigación donde buscó determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, para ello se empleó el diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 40 docentes de la institución en estudio, a los cuales se les aplicó como instrumento el cuestionario. Finalmente, los resultados permitieron concluir que: existe una correlación según el estadístico de Rho de Spearman es de 0.368; donde la relación demuestra que hay una significancia bilateral de 0.020 donde el p-valor es < 0.05. Esto se interpreta que cuando hay buen nivel de liderazgo directivo hay un elevado clima organizacional en la I.E. N° 88049 de Cascajal Bajo (p. 6).

5.1.2. Fundamentación científica.

Con la finalidad de respaldar científicamente el presente estudio, se realizó un compendio de bibliografía nacional e internacional, una revisión de las tesis fundamentales acerca de las variables de estudio. De esta forma, reforzamos la calidad de la investigación y se cuenta con teorías, definiciones, enfoques y dimensiones para conocer el tema a profundidad.

5.1.2.1. Gestión educativa.

5.1.2.1.1. Definición.

En primer lugar, se considera que es la capacidad de organización de los individuos sobre sus recursos para alcanzar las metas propuestas, es la habilidad de anticiparse al cambio, con la finalidad de innovar estrategias, alinear esfuerzos y recursos, teniendo como fin, asegurar un ansiado futuro de toda una estructura, así lo citan Mintzberg (1984) y Stoner (1996), en Programa Escuelas de Calidad (2010, p 55).

Asimismo, la gestión educativa está centrada en la buena atención a la comunidad educativa, siendo un acumulado de diferentes procesos constituidos de forma horizontal y vertical en el sistema educativo; lo que permite un trabajo en equipo, capaz de liar conocimientos y acciones con el fin de mejorar las prácticas educativas IPE Buenos Aires- UNESCO (2000, p 16).

Por otro lado, el Proyecto Educativo Regional indica que la gestión educativa es una sucesión que fortalece las estructuras administrativas, institucionales y pedagógicas que movilizan a todos los miembros de la educación, con el propósito de alcanzar y vigilar los resultados con calidad, equidad de manera que se orienten a desarrollar integralmente a la persona y por ende la construcción de la democracia DREA-Ancash (2007 p 39).

La UNESCO en Perú (2011), también la detalla como una asignatura aplicada donde interactúan los procesos teóricos, políticos y prácticos, complementándose los aspectos educativos para buscar una educación de eficacia que se centre en los aprendizajes, respeto de la interculturalidad y colaboración conjunta de todos los agentes educativos en la conducción de la Institución.

5.1.2.1.2. Teorías de la gestión educativa.

Casassus (2000), define a gestión como la técnica de enlazar los recursos que tiene una Institución, para originar una relación pertinente entre la

organización, que tiene que ver con las estrategias, sistemas, estilos, capacidades, la gente, que deben estar orientados hacia un buen avance del proceso de aprendizaje mediante la articulación constante con el entorno, teniendo como único fin de lograr objetivos propuestos (P. 100).

5.1.2.1.3. Enfoque de la gestión educativa.

Según legislación educativa peruana 28044, sistema educativo nacional promueve una gestión flexible, participativa, simplificada y descentralizada, ejecutada en un marco de respeto de una pedagogía autónoma que favorezcan la educación, siendo el estado a través del MINEDU, el responsable directo de descentralizar este sistema con la finalidad de que la sociedad participe directamente en dicha gestión. MINEDU (2003).

5.1.2.1.4. Visión de la gestión educativa al siglo XXI.

Según el Programa Escuelas de Calidad (2010), esta visión muestra las siguientes particularidades:

- a) Centralizada en la pedagogía, donde las I.E. serán la llave de la organización de los sistemas educativos que generan nuevos conocimientos para los educandos.
- b) Reconfiguración, nuevas habilidades y profesionalización, donde los distintos agentes educativos tengan los elementos necesarios para comprender nuevos procesos y poder dar soluciones a situaciones diversas.
- c) Trabajo en conjunto para promover en la I.E. una visión clara de lo que se quiere alcanzar y cuáles serán las bases educativas que se promueven.
- d) Inicio al aprendizaje y a la innovación, donde los docentes tengan la capacidad de hallar y poner en marcha nuevas estrategias para lograr las propuestas pedagógicas, así como para romper obstáculos con el fin de favorecer la formación integral del alumno.

- e) Asesoramiento, orientación para la profesionalización, donde exista áreas para la reflexión y generar intercambios de experiencias relacionadas con la práctica pedagógica, buscando el desarrollo profesional en bien del desarrollo integral del alumno.
- f) Organizaciones culturales congruentes por una visión de futuro, donde planteen diversos escenarios, partiendo de objetivos claros con la finalidad de arribar como institución a estadios superiores, donde todos sus actores tengan que promover una organización inteligente, generadora de ricas propuestas pedagógicas.
- g) Intervenir sistemáticamente y estratégicamente para mostrar la situación pedagógica de modo que se elabore estrategias y se enlace acciones para lograr las metas propuestas planteadas como institución.

5.1.2.1.5. Dimensiones de gestión educativa.

La UNESCO en Perú (2011), esboza las dimensiones:

- a) Dimensión institucional: abarca la forma que tiene una Institución para organizarse, desde su distribución formal, mostrándose en organigramas, repartición de labores, división de labores, uso adecuado del tiempo y ambientes; hasta su estructura informal que tiene que ver con el modo de relacionarse en las diferentes actividades que identifican a la I.E.
- b) Dimensión pedagógica: comprende las opciones educativo – metodológicas que tiene una institución desde la planificación hasta la valoración del proceso de E-A. También comprende el desempeño del profesor en su praxis pedagógica y la constante formación y capacitación que tiene para reforzar sus diversas competencias.
- c) Dimensión administrativa: relacionado con la conclusión de todos los recursos de la institución (humanos, económicos, materiales), desde como conservar y mantener los bienes, la obediencia de la normatividad y

fiscalización de las funciones de todo agente educativo con el único objetivo de fortalecer el proceso de E-A.

d) Dimensión comunitaria: tiene que ver con el tipo de relación entre Institución y comunidad desde el punto de vista integral y participativa que tiene como único propósito la mejora de la educación.

5.1.2.1.6. Procesos referidos a gestión educativa.

La UNESCO en Perú (2011), plantea como procesos:

a) La planificación: constituye el trabajo coordinado entre el director y su equipo docente que a partir de la información de la realidad de la institución puedan determinar las estrategias a trabajar en un mediano y largo plazo con la finalidad de convertirla en un centro pedagógico de excelencia.

b) La ejecución: es el proceso de desarrollo de las estrategias programadas en la planificación, facilitando el trabajo coordinado de toda la comunidad educativa al ejecutar actividades, permitiendo el empleo de los recursos para desarrollar todo lo propuesto.

c) Evaluación y monitoreo: consiste en llevar un control adecuado de lo programado para el logro de metas, permitiendo realizar los reajustes necesarios durante el proceso para así lograr objetivos.

5.1.2.1.7. Importancia de la gestión educativa.

Según Chacón (2014), señala que el mundo actual presenta cambios complejos desde lo económico, político y social; es por tal motivo que hoy en día se requiere tomar el camino correcto para encontrar el progreso de una institución.

La gestión educativa del siglo XXI tiene como misión de enfrentar los diferentes cambios y de formar las futuras generaciones para acatar los grandes desafíos que se dan en la conducción de instituciones que requieren de innovación para mantenerse estables y lograr las metas propuestas que demanda la sociedad actual.

5.1.2.2. Liderazgo Pedagógico.

5.1.2.2.1. Definición.

Es un todo de experiencias que efectúan los líderes de una I.E. para promover que el proceso de E-A logre niveles altos de aprendizaje en los educandos. Liderazgo pedagógico involucra que las I.E. tengan sus tareas educativas focalizadas en generar aprendizajes, donde las prácticas de los docentes tengan la posibilidad de instituir propósitos y metas divididas, en donde el crecimiento profesional de los profesores genere situaciones de organización y de una cultura de colaboración (Gajardo, 2016).

Bolívar Botía (2015), lo define como la capacidad de influenciar sobre otras personas sin basarse en el poder, sino con la finalidad de movilizar a toda una organización para lograr altos niveles de aprendizaje en los alumnos.

Según MINEDU (2016), lo define como el arte de movilizar, guiar e incidir en otros con un objetivo, lograr las metas propuestas a través de un trabajo compartido y colaborativo.

Alfredo Rojas y Fernando Gaspar (2006), precisan del liderazgo como un arte guiador de individuos llevándolos al logro de metas para lograr construir un futuro deseable.

5.1.2.2.2. De los modelos a las Prácticas de liderazgo.

Según Bolívar (2010), en la actualidad se dejó de pensar en modelos de liderazgo, para centrarse en prácticas de liderazgo, destacando las siguientes.

a) Liderazgo transformacional: Está enfocado en la búsqueda de estímulos para promover un cambio, en lograr una acción colectiva, impulsada por un equipo directivo y que logre inculcar una cultura de colaboración entre sus miembros, buscando así conseguir mejores aprendizajes para poder lograr las metas propuestas por la Institución.

b) Liderazgo transaccional: Se basa en la interacción dada entre un líder y sus seguidores, la cual, los seguidores ofrecen un buen trabajo y a cambio reciben beneficios, todo esto debe estar comprendido en una relación de respeto durante las horas de labor, con la única finalidad de crear las condiciones necesarias para desarrollar un trabajo eficaz y poder lograr así un aprendizaje seguro en los educandos.

c) Liderazgo pedagógico: Es lo opuesto al liderazgo transaccional, pues engloba todos los aspectos sobre como el liderazgo se pone al servicio desarrollando una cultura favorable para mejorar la educación de la I.E. y más aún de los aprendizajes de los alumnos.

d) Liderazgo distribuido: Consiste en una acción de concertación, de ayuda de los profesores para compartir tareas, intercambiar ideas y buenas prácticas pedagógicas, teniendo como finalidad lograr el éxito educativo.

e) Liderazgo sistémico: Consiste en asegurar la calidad de la educación en una escala más amplia, de modo, que no solo se evoque a una sola escuela sino el hecho de lograr una calidad educativa a gran escala (p. 8).

5.1.2.2.3. Principios y prácticas de liderazgo pedagógico.

Mac Beath, Swaffield y Frost (2009), citados por Gajardo (2016), proponen cinco principios vinculando al liderazgo con el aprendizaje, los cuales son:

- Centrarse en el aprendizaje como actividad, esto considera a todos los miembros escolares como principiantes donde los procesos sociales, cognitivos y emocionales permiten reposar al aprendizaje; reconocer los distintos modos como aprenden las personas, hace eficaz el amaestramiento; las diferentes experiencias de aprendizaje se deben a la capacidad de un líder y por último, si se ejercita el liderazgo se mejora la E.A.
- Implantar contextos propicios para el aprendizaje, significa reflexionar sobre culturas que promueven la instrucción de todos los miembros de la

colectividad, permitiendo que la sociedad tenga la posibilidad de recapacitar en cuanto a la naturaleza, las destrezas y métodos de instrucción y reconocer que los aprendizajes se estimulan más en espacios físicos y sociales, seguros y protegidos que permitan al docente y alumno correr riesgos, dando cara al fracaso para enfrentar de manera positiva los retos.

- Iniciar una plática referente a liderazgo y aprendizaje, esto implica innovar experiencias de liderazgo explícitas, discutibles y transferibles que puedan servir al aprendizaje; promoviendo una investigación colegiada, logrando así la coherencia intercambiando valores, ideas y experiencias; abordar elementos para mejorar el aprendizaje y el liderazgo, haciendo una inquietud compartida de todos los integrantes educativos.

- Distribuir el liderazgo, implica: una elaboración de distribuciones que incitan a colaborar para el progreso de la I.E; representando un liderazgo cooperado en la marea diaria de las actividades del colegio; animando a los participantes de la colectividad educativa a liderar, en relación al entorno y al trabajo; reflexionar sobre el desempeño y el conocimiento del recurso humano con que cuenta la institución, promoviendo modelos de ayuda en la labor, sin importar límites de los sujetos, roles y status.

- Instaurar un compromiso habitual de resultados, involucrando: contextos políticos, realizar un nombramiento informado considerando la tradición de la I.E.; el progreso de una orientación compartida promoviendo condiciones previas para rendir cuentas a las exigencias exteriores; conservar una relación en valores que promueve la I.E; reformular el manejo y el método al entrar en contienda con valores esenciales; acoger ordenadamente una orientación que permita una autoevaluación en clase y conservar una orientación continua sostenible, continuada y con legado.

Además, Leithwood y otros, citados por Gajardo Ulloa (2016), han identificado Prácticas de Liderazgo que dejan huella en el amaestramiento del educando. Estas son:

- a) Instituir dirección.
- b) Redefinir la organización.
- c) Desarrollo de personas.
- e) Gestión de instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la I.E.

La categoría inicial, instituir dirección, referido a precisar una intención del perfil honesto, motivando al grupo a seguir sus metas. Las prácticas que se asocian son: edificar una perspectiva simultánea, promover metas grupales aprobadas y mostrar expectativas elevadas de cumplimiento de las metas.

La categoría siguiente, redefinir el organismo, referido al ambiente de trabajo permitiendo al recurso humano desplegar capacidades. Las prácticas agrupadas son: construir civilizaciones colaborativas, armar organizaciones que permitan la labor, establecer correspondencia beneficiosa para la familia y colectividad que enlacen institución educativa y medio.

La tercera categoría, desarrollo personal, elevar las capacidades de los que pertenecen a la organización con el fin de movilizar su producción para lograr propósitos. Las prácticas que ayudan son: apoyo y atención al profesor, en lo intelectual y la práctica, acompañamiento permanente en su trabajo pedagógico.

La cuarta categoría, tramitar la instrucción, referido a las labores consignadas a monitorear y valorar la instrucción, concertar el currículo, impulsar el uso de recursos necesarios y monitorear el avance estudiantil. Las prácticas que se asocian son: dotar de la mano de obra competente, suministrar soporte técnico a profesores, monitorear prácticas pedagógicas e impedir el entretenimiento del grupo.

Lo importante de lo antepuesto, es que los modelos de prácticas propuestos se relacionan con una extensa categoría de otras variables, que pueden hacer un papel regulador (al aumentar o reducir sus efectos) o un intermediario de las prácticas de liderazgo acerca del aprendizaje de los estudiantes. De tal forma, se ha reconocido que las prácticas de liderazgo obtienen una consecuencia de las lucubraciones de los alumnos, al impactar en las variables mediadoras del desempeño pedagógico las experiencias del liderazgo tienen una consecuencia en los aprendizajes de los alumnos, al impactar en las variables mediadoras del desempeño pedagógico

(Leith Wood, Harris, y Hopkins, 2008; citado por Gajardo y Ulloa, 2016). Sin embargo, el impacto tiene una dimensión relativa, variando en su proyección, si el liderazgo estudiantil obtiene impacto alto en el entorno de trabajo, pero alcance moderado en motivación e insuficiente efecto para las capacidades docentes, son estas últimas las que despliegan superior efecto en el trabajo pedagógico.

5.1.2.2.4. Dimensiones que tiene liderazgo pedagógico.

Las dimensiones planteadas según MINEDU (2016), son:

- a) Establecer metas y expectativas: cuando el líder pedagógico prioriza metas de aprendizajes para obtener resultados en los estudiantes y cumplir con las insuficiencias de la I.E.
- b) Uso estratégico de recursos: los recursos que van a ser utilizados para lograr las metas, cumplan con las expectativas y puedan ser utilizados por todo el personal.
- c) Planifica, coordina, valora la enseñanza y el currículo: tiene relación con el quehacer pedagógico que implica reflexión, revisión del currículo, capacitación de los docentes y la observación minuciosa del progreso estudiantil.

- d) Promueve y participa en el aprendizaje y desarrollo docente: implica ser parte del avance profesional docente relacionado con su praxis pedagógica y en el proceso de E-A de los alumnos.
- e) Avalar un ambiente seguro de soporte: el director avala con pautas claras y adecuadas que los educandos se enfoquen en el aprendizaje y que los docentes se sientan en confianza para desarrollar la enseñanza, de tal manera que exista orden en el aula, tanto dentro como fuera.

5.2. Justificación de la investigación.

En la teoría, la información constituye una contribución a la comprensión del fenómeno educativo, en relación con las variables estudiadas, con la finalidad de mejorar las artes de productividad dentro de la institución formativa.

En lo práctico, esta investigación debe servir de base para diferentes I.E. que quieran conservar una óptima gestión educativa y así poder lograr buenos resultados en relación al desempeño pedagógico, así como también para otras investigaciones que guarden relación con la misma.

La relevancia del estudio parte del uso de herramientas de recojo de datos validados y sometidos a criterios de confiabilidad, utilizados como insumos activos necesario para los profesores, convirtiéndolas en instrumentos estandarizados que tengan un necesario rigor científico y así permitan la revaloración del profesorado en las I.E. donde desempeñan su labor.

En cuanto a la metodología, los resultados que se hallaron en esta indagación descriptiva-correlacional, reportaron recomendaciones a los gestores educativos de la I.E. N° 88025 “Ramón Castilla” del distrito de Coishco decidan pertinentemente al ejecutar correcciones forzosas que con el propósito de realzar la imagen y la posición de la institución en la comunidad.

Socialmente, el estudio que buscó la relación de gestión educativa y liderazgo pedagógico de la I.E. N° 88025 “Ramón Castilla” del distrito de Coishco, sirvió de base para identificar la calidad educativa teniendo como referentes a los docentes

como principales actores de la institución. Las conclusiones que surgieron ayudan a mejorar continuamente la educación en peruana.

El aporte científico del presente informe, radica en la conjugación del método científico para ofrecer la solución y respuesta a la formulación del problema investigado, además de formular recomendaciones con base en los resultados encontrados, aunado a ello contribuye a fortalecer la gestión educativa guiándolos de una manera adecuada a mejorar el liderazgo pedagógico de los profesores con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y lograr las metas propuestas por la institución.

5.3. Problema.

Tener una formación de calidad involucra la concurrencia de varios factores, unos que son de prioridad fundamental y otros que complementan. Entre los factores fundamentales están los docentes, la infraestructura y la gestión. Se identificó el problema en relación a resultados insatisfactorios de los aprendizajes de los estudiantes, debido a que puede ser provocado por dificultades de gestión, es por ello que se pretende mejorar de la educación, fortaleciendo la gestión educativa de los docentes centrada en actuar del liderazgo directivo, teniendo como propósito instituir y comprobar si hay relación entre gestión educativa y liderazgo pedagógico de la institución 88025 “Ramón Castilla” de Coishco, se estudió la población identificada por todos los profesores de los niveles primaria y secundaria, conformantes de la muestra estudiada. Para efecto se usó la encuesta como técnica y como instrumento para recoger datos, el cuestionario para ambas variables. Con los referentes expuestos anteriormente se formuló el siguiente problema científico que queda expresado del siguiente modo:

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la I.E. 88025 “Ramón Castilla” – Coishco; 2019?

5.4. Conceptualización y operacionalización de variables.

5.4.1. Definición conceptual.

Gestión educativa, definida como capacidad que presenta una I.E. al brindar servicio eficaz y eficiente en la dimensión institucional, académica, administrativa y comunitaria, cuyo propósito es buscar calidad en educación centrada en aprendizajes, respeto a la diversidad, colaboración conjunta de todos los miembros educativos que forman parte de la Institución.

Liderazgo pedagógico, es la influencia que cultivan los directivos en una buena gestión y conducción de I.E., en donde el eje esencial se acciona al conseguir y avalar una calidad de aprendizaje en beneficio de toda la comunidad educativa, basándose en una cultura moral, interactiva, de innovación y mejora incesante para lograr los objetivos propuestos.

5.4.2. Definición operacional.

Es entendido como una cantidad de actividades estructuradas que tiene una I.E. con el propósito de conseguir las metas propuestas. En el presente proyecto las variables de estudio se midieron de la siguiente manera a un conjunto de 52 profesores de la I.E. 88025 - Coishco:

Para medir la primera variable aplicamos un cuestionario compuesto por 24 preguntas, divididas en 4 dimensiones; cada una de estas compuesta por 6 ítems. Los valores que se le asignó a cada ítem fue: siempre (3), a veces (2), nunca (1). Ver ficha.

Para evaluar la variable liderazgo pedagógico aplicamos un cuestionario compuesto por 17 preguntas, divididas en 5 dimensiones; Los valores que se le asignó a cada ítems fue: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3) , casi nunca (2), nunca (1). Ver ficha.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Gestión Educativa	Institucional	Organización del personal Aspectos de distribución formal e informal. Tomar medidas.	1;2;3;4;5;6
	Administrativa	Proyecto curricular orientado a desarrollar competencias. Proceso de E-A. Adiestramiento docente.	7;8;9;10;11;12
	Pedagógica	Conducir los patrimonios humanos, materiales financieros. Cumplir pautas y seguir funciones. Controlar la información.	13;14;15;16;17;18
	Comunitaria	Revisar y mejorar las relaciones con los PP.FF.. Estrategias de relación con la colectividad. Implementación de estrategias con las instituciones de la comunidad para utilizar recursos que faciliten el proceso de E – A.	19;20;21;22;23;24

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo Pedagógico	Establecer metas y expectativas	Propósitos de aprendizaje. Acuerdos con docentes sobre objetivos de aprendizaje. Perspectivas y metas.	1;2;3
	Uso estratégico de los recursos.	Personal alineado a propósitos y metas pedagógicas. Materiales alineados a propósitos y metas pedagógicas. Recursos económicos alineados a los propósitos y metas pedagógicas. Asignación de recursos.	4;5;6;7
	Proyección, coordinación y valoración de la enseñanza y del currículo.	Reflexiona sobre la instrucción. Coordina y revisa el currículo. Retroalimentación a los profesores en su labor pedagógica. Monitorea sistemáticamente.	8;9;10;11
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	Se involucra en los aprendizajes. Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes.	12;13
	Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.	Garantiza que los docentes se enfoquen en la enseñanza. Garantiza que los estudiantes se enfoquen en el aprendizaje. Promueve normas. Respalda y valora al docente en su trabajo.	14;15;16;17

5.5. Hipótesis.

Existe relación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico, en la I.E. 88025 “Ramón Castilla”- Coishco; 2019.

5.6. Objetivos.

5.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo pedagógico en la I.E. 88025 “Ramón Castilla”- Coishco; 2019.

5.6.2. Objetivos específicos.

Identificar los niveles de gestión educativa en la I.E. 88025 “Ramón Castilla”- Coishco; 2019.

Identificar los niveles de liderazgo pedagógico en la I.E. 88025 “Ramón Castilla”- Coishco; 2019.

6. METODOLOGÍA.

6.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

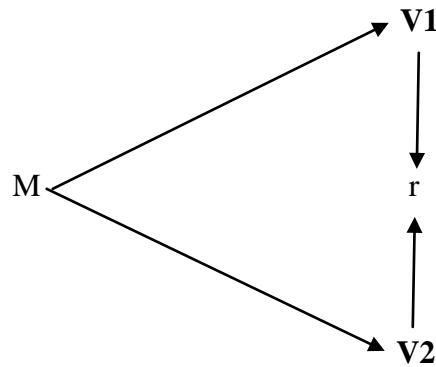
El presente estudio es una investigación de tipo correlacional. Hernández (2014) “Los estudios de tipo correlacional calculan dos o más variables, pretendiendo comprobar si hay o no relación entre sí” (p. 128). Aplicamos la medición de r de Pearson para determinar si la relación es relacional. Por el diseño es no experimental, debido a que no se operó ni se sometió a prueba dichas variables, éstas fueron observadas en su forma natural y contexto real.

Diseño de investigación.

El diseño es no experimental, transeccional o transversal, ya que las variables no fueron operadas, solamente se buscó coligar las variables en una correspondencia dudosa y lógica en relación a la población de estudio.

Para Hernández (2014), “el diseño no experimental, transeccional o transversal no opera la realidad observada, solo relaciona o enlaza las variables investigadas para recoger datos una sola vez de manera transaccional” (p. 188).

Gráficamente se denota:



Donde:

M = Población

V1=Gestión educativa

V2=Liderazgo pedagógico

r =Relación

6.2. Población y muestra

6.2.1. Población.

Para Hernández, Fernández y Batista (2010), “población es un vinculado a todos los casos que conciertan con determinados detalles. Las poblaciones siempre se deben acomodar en relación a características de contenido, lugar y tiempo” (p. 174).

Dicha población en esta indagación, se conformó por 54 docentes entre nombrados y contratados de la I.E. N° 88025 “Ramón Castilla”, perteneciente al distrito de Coishco, provincia del Santa y región Ancash, cuya característica principal es que los profesores tienen una condición económica de media a baja, viven en su mayoría en distritos alejados, siendo pocos los que viven en el mismo distrito de Coishco. Tal y como muestra la tabla.

Cuadro 3: distribución de profesores nombrados y contratados.

Docentes	Género		N°	%
	Hombre	Mujer		
Nombrado	18	20	38	70.3%
Contratado	05	11	16	29.7%
Total	23	31	54	100%

Fuente: Nómina de profesores de la I.E. N° 88025.

6.2.2. Muestra.

Hernández, Fernández y Batista (2010) definen a muestra como pequeño grupo de un total de población que están relacionadas porque poseen las mismas características.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnicas

Hernández (2006) define a técnicas e instrumentos como “recursos que sirven al investigador como medio para redactar información sobre la variable que indaga” (p. 276).

Esta indagación uso la estrategia de la encuesta para recoger los datos, cuyo propósito fue conocer opiniones, ideas o características referente a los hechos que se determinaron averiguar.

Instrumentos.

Según Hernández, et al. (2014) “los formularios se refieren a un vinculado de preguntas divididas por categorías, que tienen contestaciones definidas o cerradas que evalúan las variables estudiadas” (p. 217).

El instrumento aplicado para el recojo de datos de la primera variable fue un cuestionario que consta de 24 preguntas, divididas en 4 dimensiones, siendo estas: institucional, pedagógica, administrativa y socio comunitaria; cada dimensión comprende seis preguntas que tienen una calificación comprendida de la siguiente manera: siempre, a veces, nunca, cuya valoración es de 3 a 1 punto. Dicho

instrumento lo validaron cinco expertos, dando un dictamen propicio, para el análisis de confiabilidad se hizo con prueba estadística de alfa de Crombach, cuyo valor es $\alpha = 0.88$ y dicho instrumento fue administrado de forma individual.

El instrumento que se aplicó para recoger datos de la variable liderazgo pedagógico fue el cuestionario que tiene 17 preguntas, divididas en cinco dimensiones; cada dimensión tuvo una calificación comprendida de la siguiente manera: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca con una puntuación de 5 a 1 puntos. El instrumento fue aprobado por un experto quien dio un dictamen propicio, el análisis de confiabilidad se dio mediante una prueba estadística de alfa de Crombach, cuyo valor es $\alpha = 0.88$ y dicho instrumento fue administrado de forma individual.

6.4. Procesamiento y análisis de la información.

Este proyecto inició con la revisión bibliográfica la cual me permitió fortalecer el conocimiento de mis variables. Para ello se usó las técnicas de análisis de datos, síntesis, deducción y generalización. Para medir las variables se aplicó el cuestionario. Luego se sistematizó haciendo uso del programa tipo hoja de cálculo Microsoft Office Excel 2016, también se ha considerado las frecuencias relativas, absolutas y las medidas de tendencia central. El proceso estadístico como comprobación de hipótesis se realizó con el apoyo del programa estadístico SPSS Versión 25.

7.RESULTADOS.

7.1. Presentación de resultados.

Para conseguir las resultas de la indagación titulada “Gestión educativa y liderazgo pedagógico en la I.E. 88025 Ramón Castilla de Coishco”; se utilizó la estadística descriptiva como técnica.

Los instrumentos que permitieron el recojo de la información fueron los cuestionarios que permitieron medir las variables estudiadas; tomados a una población muestral de 52 profesores de la mencionada Institución.

Para el procesamiento de la información se usaron las técnicas estadísticas: tablas de frecuencia descriptiva y para comunicar los resultados se usaron gráficos de barras.

Las técnicas e instrumentos sirvieron para dar a conocer los datos que se obtuvieron la estadística SPSS versión 25 y Excel 2016:

En la tabla 1 se muestran los resultados referidos a los niveles de la variable Gestión educativa.

La tabla 2 muestra los resultados referidos a los niveles de la variable liderazgo pedagógico.

7.2. Descripción de resultados.

Tabla 1: Niveles de gestión educativa en la I.E 88025

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
DEFICIENTE	2	3,8	3,8
REGULAR	24	46,2	50,0
BUENO	26	50,0	100,0
Total	52	100,0	

Fuente: Resultados del test aplicado

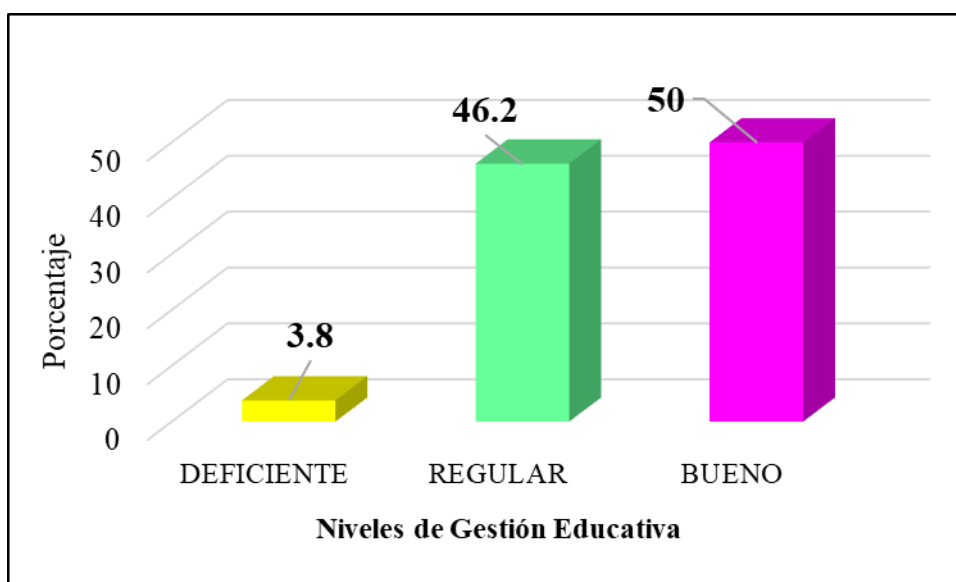


Figura 1. Niveles de Gestión educativa en la I.E 88025.

Fuente: Tabla 1

De acuerdo a la Tabla 1, el 50% de los docentes, es decir, 26 de estos, presentaron un nivel bueno en su gestión educativa, mientras que el 46.2%, que equivale a 24 de estos, alcanzaron un nivel regular y solo un 3.8% un nivel deficiente.

De acuerdo al resultado, se permite inferir que, en general la gestión educativa presenta un panorama positivo, dada a su alta calificación como bueno, esto

entonces es resultado de una coordinada y adecuada gestión por parte de no solo el director, sino, todos los que conforman la Institución Educativa, sin embargo, existe también un considerable grupo que la califica como regular, por lo tanto, eso dice que existen aún procedimientos por mejorar.

Tabla 2: Niveles de liderazgo pedagógico en la I.E 88025

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	0	0	0
Regular	24	46,2	46,2
Bueno	28	53,8	100,0
Total	52	100,0	-

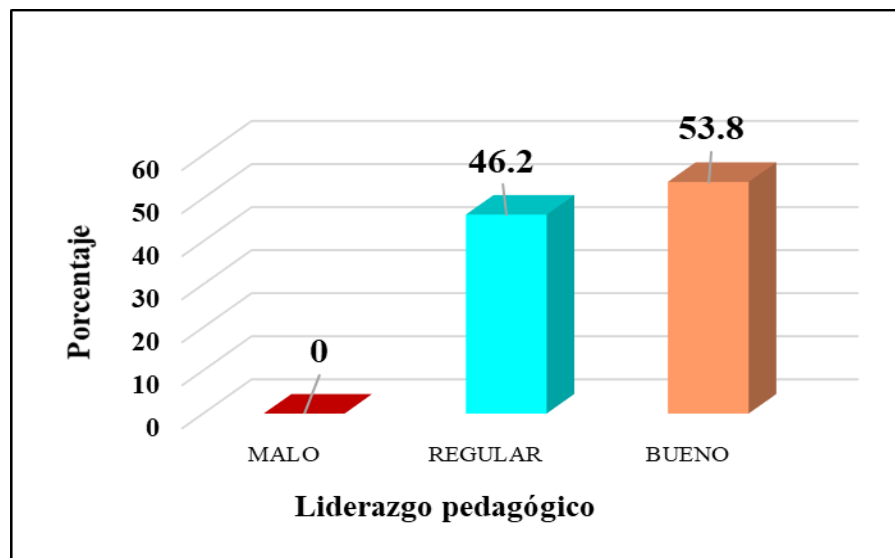


Figura 2. Niveles de Liderazgo pedagógico de la I.E 88025.

Fuente: Tabla 2

Nota: Fuente: Resultados del test aplicado

En la Tabla 2, se observa que el 53.8% de los docentes, que equivale a 28 de estos, calificaron el liderazgo pedagógico en un nivel bueno, mientras tanto, un 46.2% manifiesta que ese encuentra en un nivel regular.

De acuerdo a los resultados, el liderazgo pedagógico en la institución educativa objeto de estudio, es bueno, esto calificado por la mayoría de los docentes, por tanto, esto concuerda también con la buena gestión educativa encontrada en la misma, en ese sentido, el liderazgo es positivo para la institución teniendo en cuenta el resultado.

Prueba de hipótesis

Prueba de Normalidad

Como paso previo, a la prueba de hipótesis se requiere verificar la normalidad de las variables de estudio, para determinar si la relación corresponde a una prueba paramétrica o no paramétrica.

Criterio de prueba: Si el p-valor (sig.) es mayor a $\alpha=0,05$; entonces los valores presentan distribución normal y correspondería a una prueba tipo paramétrica, debe considerarse además que la normalidad debe cumplirse para las dos variables estudiadas.

Tabla 3 Pruebas de normalidad de las variables.

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,325	52	,000	,718	52	,000
Liderazgo pedagógico	,359	52	,000	,635	52	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 3 apreciamos: de acuerdo al criterio muestral mayor a 50 que corresponde a la prueba Kolmogorov-Smirnov, para ambas variables se aprecia que el valor de sig.=0,000 resulta menor a $\alpha=0,05$, con esto podemos afirmar que tanto

los datos de la primera y segunda variable, si presentan una repartición normal. Esto quiere decir que la prueba de hipótesis debe realizarse mediante una prueba de correlación no paramétrica, en tal sentido para el presente proyecto se ha considerado trabajar con el factor de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis por Rho Spearman

Establece los siguientes criterios:

H₀: $r=0$ (No existe relación significativa)

H_a: $r \neq 0$ (Existe relación significativa)

Nivel de confianza : 95%

Margen de error (significancia) : $\alpha=5\%=0,05$

Criterio de aceptación

Si p-valor (sig. bilateral) < 0,05 entonces rechazamos la hipótesis nula, pasando a aceptar la alterna, encontrándose correspondencia significativa.

Hipótesis de prueba

H₀: La relación entre la Gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la I.E 88025 Ramón Castilla de Coishco no es significativa.

H_a: La relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la I.E 88025 Ramón Castilla de Coishco es significativa.

Tabla 4

Análisis de significancia de la relación con Rho Spearman entre gestión educativa y liderazgo pedagógico.

		V1. Gestión educativa	V2. Liderazgo pedagógico
Rho Spearman	V1. Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,332*
		N	52
	V2. Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	,332*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 4, se aprecia que el p-valor (0,016) < 0,05 por lo tanto de acuerdo al criterio establecido, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, aclarando que en base a la muestra de estudio se afirma de una correspondencia significativa entre gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la I.E 88025 de Coishco. En concordancia el coeficiente de correlación =0,332 indica que se trata de una relación positiva de grado leve, cuando hay nivel elevado de gestión educativa mayor será el nivel de liderazgo pedagógico en dicha institución.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.

La presente investigación, su finalidad fue describir la correspondencia que hay entre ambas variables estudiadas. Los resultados que se evidencian se detallan a continuación.

Según el autor de la reciente indagación gestión educativa y liderazgo pedagógico de la I.E N° 88025 “Ramón Castilla” – Coishco, 2019. Concluye que en la Tabla 1 el mayor porcentaje de la muestra es 50 %, encontrándose dentro del nivel bueno de Gestión educativa, seguido del 46,2% ubicado en el nivel regular y el 3,8 % está en nivel deficiente de Gestión educativa, guardando una relación con Aparcana (2018), quién en su indagación ultimó que existe una conexión constante y evidente entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral en profesores que laboran en la I.E. “Alfredo Vargas Guerra”, con una relación de Pearson $r=0,575$ y Sig. (bilateral) $=0,000$ (p. 68). Asimismo, guarda relación con los hallazgos de Aguinaga, (2018) quien concluyó que si tiene una correspondencia reveladora entre gestión educativa y el clima laboral administrativo dentro de la Organización Educativa Ares de los Olivos – Lima, con un coeficiente de correlación $r=0,7903$ y un valor calculado para t de 5,6572 (p. 94). Esto queda sustentado según Casassus, (2000) quién define a la gestión como la técnica de enlazar los recursos que tiene una Institución, para originar una relación pertinente entre la organización, que tiene que ver con las estrategias, sistemas, estilos, capacidades y la gente que deben estar orientados hacia un buen desarrollo de un proceso de aprendizaje mediante articulación constante con el entorno, teniendo como fin lograr metas propuestas.

Por otro lado, el trabajo investigativo gestión educativa y liderazgo pedagógico de la I.E N° 88025 “Ramón Castilla” – Coishco, 2019. Concluye que en la Tabla 2 se ve que el mayor porcentaje de docentes se encuentra dentro del nivel bueno con un 53,8 %, seguido del 46,2 % que se ubica en nivel regular de liderazgo pedagógico, mientras que un 0 % se ubica en el nivel malo. De acuerdo a la muestra el total de docentes manifiestan que el liderazgo va de regular a bueno y que no existe liderazgo negativo. Esto tiene una relación con el trabajo de investigación de Lermo, (2018) quién

concluyó: el liderazgo pedagógico directivo se enlaza directamente ($Rho=0,433$) de manera significativa al compromiso organizacional en la I.E. Enrique Guzmán y Valle, Los Olivos, 2018. El coeficiente hallado indica una correlación positiva moderada o media, a partir de lo cual se puede inferir que, si el liderazgo pedagógico del director percibido por los profesores es alto, el compromiso organizacional de éstos será incrementándose más fuerte para superar las deficiencias y lograr metas. De esa manera hay una relación con el trabajo de investigación de Tanta (2018), quién concluye que sí hay una correspondencia reveladora ($\rho=,805$; $p<0,01$), entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las I.E. de la Red 01 de San Juan de Miraflores, 2018 resaltando que cuando hay un alto desarrollo del liderazgo pedagógico, mayores servicios laborales tienen los profesores.

Finalmente tiene un sustento con lo que afirma Bolívar (2010), citado por Contreras (2016), quien define al liderazgo como una capacidad de tener influencia sobre otras personas sin basarse en el poder, sino con la finalidad de movilizar una organización a un fin común, que es, mejorar el aprendizaje estudiantil. También, menciona que “un liderazgo se acciona partiendo de la calidad de enseñanza que se ofrece y resultados de aprendizaje que se obtiene en los educandos.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

9.1 conclusiones:

Después de haber realizado el estudio se arribaron a las siguientes conclusiones:

El coeficiente de correlación según el estadístico de Rho Spearman es de 0.332; por lo que la correlación demuestra una significancia bilateral de 0.016 donde el p-valor es <0.05 .

Se estableció la correspondencia entre las categorías gestión educativa y liderazgo pedagógico, hallándose los resultados mostrados en la Tabla 1 donde el mayor porcentaje muestral 50 % se ubica dentro de un del nivel bueno, seguido del 46,2% ubicado en nivel regular. Finalmente, un 3,8 % se sitúa en nivel deficiente de gestión educativa en la I.E. 88025 Ramón Castilla, Coishco; 2019.

Se determinó la correspondencia entre el liderazgo pedagógico y gestión educativa en la I.E. 88025 Ramón Castilla, Coishco; 2019. Como vemos en la tabla 2, un alto porcentaje de docentes se encuentra dentro del nivel bueno con un 53,8 %, mientras que el 46,2 % en el nivel regular y un 0 % se ubica en el nivel malo de liderazgo pedagógico. De esto podemos deducir que el nivel de liderazgo en la I.E.88025 es de regular a bueno y que no existe liderazgo negativo.

Se determinó de acuerdo al criterio muestral que corresponde a la prueba Kolmogorov-Smirnov, para ambas variables se aprecia que el valor de sig.=0,000 resulta menor a $\alpha=0,05$, por lo que se afirma que tanto los datos de ambas variables, se distribuyen de forma normal. Por consiguiente, para probar la hipótesis se hizo mediante una prueba de correlación no paramétrica, en tal sentido para la presente investigación se trabajó con coeficiente Rho de Spearman.

9.2. Recomendaciones

Se recomienda a los docentes de la I.E. 88025 de Coishco que sigan investigando sobre gestión educativa y liderazgo pedagógico, de esa manera irán potenciando sus capacidades investigativas que les permitirá autorrealizarse en su formación profesional que permita poner en práctica sus conocimientos en su práctica laboral con los educandos.

Poner a disposición de expertos en didáctica y profesionales educativos con el propósito de que se les sirva de punto de inicio, para seguir investigando sobre gestión y liderazgo dentro de las I.E; y así poder mejorar los aprendizajes de nuestros alumnos.

Se recomienda a las instituciones públicas y privadas incentivar en los docentes a realizar investigaciones con el propósito de seguir desarrollando capacidades y estrategias que permitan un buen desempeño en su labor como educadores, de esta manera lograrán alcanzar sus metas propuestas.

10. AGRADECIMIENTO.

Esta investigación está dedicada con mucho amor y cariño, en un primer lugar a Dios, por darme la paciencia y la sabiduría necesaria para poder culminarla, a la casa de estudios por preocuparse en que los profesionales sigan encaminados en seguir preparándose para mejorar la educación. También a mi esposa y mis hijos que son el motor de mi vida para seguir preparando y así poder darles una buena calidad de vida y por último a mi madre quién con su perseverancia y esfuerzo hizo de mí un profesional con valores.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguinaga, P. (2018). *La gestión educativa y el clima institucional en la organización educativa Ares de los Olivos-Lima*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2138/TM%20CE-Ge%203727%20A1%20-%20Aguinaga%20Fonseca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anchante, J. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Cesar Vallejo. Chincha, Perú.
- Aparcana, N. (2018). *La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Alfredo Vargas Guerra*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Bolívar, A. (2015). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. Liderazgo pedagógico. Pág. 5.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas. pág. 33.
- Casassus, J. (2000). *La gestión educativa en América Latina*. Chile: UNESCO.
- Chacón, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. Omnia, 20(2), 161.
- DREA-Ancash. (2007). *Proyecto Educativo Regional*. Huaraz: DREA-Ancash.
- Gajardo, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Líderes Educativos. pág. 13.
- Gutiérrez, C. (2018). *El nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

- Hernandez, R. (2014). *Metodologia de la investigaciòn* (Sexta ed.). Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagògico y desempeñò docente en la Instituciòn Educativa Glorioso Hùsares de Junìn-El Agustino*. (Tesis para optar el grado de maestro en educaciòn). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7434/Lecaros_LRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lermo, D. (2018). *El liderazgo pedagògico del director y el compromiso organizacional en la instituciòn educativa Enrique Guzman y Valle, Los Olivos-2018*. (Tesis para optar el grado de maestro en educaciòn). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24657?show=full>
- MINEDU. (2016). *Plan de acciòn y buena pràctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagògico*. Lima: Ministerio de Educaciòn.
- Orellana, M. (2017). *Liderazgo pedagògico y planificaciòn en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, de la Red 09, UGEL 06*. (Tesis para optar el grado de maestro en educaciòn). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Paricahua, M. (2018). *El liderazgo pedagògico y el desempeñò docente en las instituciones educativas de la localidad de Matarani, Arequipa*. (Tesis para optar el grado de maestro en educaciòn). Universidad Cesar Vallejo. Arequipa, Perú.
- PCM. (2003). Ley General de Educaciòn N° 28044. *El Peruano*, pág. 13.
- Programa Escuelas de Calidad. (2010). *Modelo de gestiòn educativa estratègica*. Mexico D.F., Mexico: Secretarìa de Educaciòn Pùblica.
- Rodriguez, K. (2018). *La relaciòn entre la gestiòn educativa y el clima organizacional en la instituciòn educativa Manuel Muñoz Najjar Arequipa 2018*. Chimbote: Universidad San Pedro.

- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del Liderazgo en Educación*. Santiago: UNESCO.
- Saenz Rivera, L. (2017). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N°89008, Chimbote*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad San Pedro. Chimbote, Perú.
- Tanta, M. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17- UGEL 01 San Juan de Miraflores*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Tasayco, C. (2017). *La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red N° 22 UGEL 04*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- UNESCO . (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Ministerio de Educación.
- UNESCO. (2000). *Gestión educativa estratégica*. Buenos Aires, Argentina: UNESCO.
- Vasquez Martell, E. (2017). *Relación entre el nivel de liderazgo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88049 Cascajal Bajo, Provincia de Santa, Ancash*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad San Pedro. Nuevo Chimbote, Perú.

12. ANEXO Y APÉNDICE.

12.1. Instrumento para medir la variable gestión educativa.

Cuestionario sobre gestión educativa

Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo, por lo tanto se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de gestión educativa en la institución donde labora y así poder plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

Sexo: (M) (F)

Edad: _____

¿Cuenta con estudios de posgrado?

Ítems	Opciones de respuesta		
	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D1: Gestión institucional			
1. En la Institución Educativa se hace un adecuado uso del tiempo para la enseñanza de los estudiantes.			
2. En la Institución Educativa se emplean en forma adecuada los canales de comunicación para informar al profesorado.			
3. En la Institución Educativa se forman de manera equitativa y democrática las comisiones de trabajo.			
4. En la Institución Educativa se administra el trabajo de acuerdo al manual de funciones.			
5. En la Institución Educativa se emplea en reglamento interno para establecer los derechos y deberes de los actores educativos.			
6. En la Institución Educativa se respeta el organigrama funcional en la práctica pedagógica.			
D2: Gestión pedagógica			
7. En la Institución Educativa se cuenta con un equipo dedicado a la orientación tutorial.			
8. En la Institución Educativa se planifica en equipo la evaluación del educando de acuerdo a un enfoque educativo.			
9. En la Institución Educativa se realiza por cada trimestre al menos una charla de actualización docente con temas curriculares.			

10. En la Institución Educativa se realiza reuniones bimestrales para analizar el avance de los logros de aprendizaje.			
11. En la Institución Educativa se promueve las buenas relaciones entre docentes y estudiantes.			
12. En la Institución Educativa se realiza reuniones para establecer los planes educativos para el año escolar.			
D3: Gestión administrativa			
13. En la Institución Educativa se realizan balances económicos transparentes.			
14. En la Institución Educativa se observa una buena distribución de los tiempos asignado a las labores administrativas.			
15. En la Institución Educativa se distribuyen las jornadas al personal administrativo en función a las demandas educativas.			
16. En la Institución Educativa se administra adecuadamente los recursos económicos.			
17. En la Institución Educativa se informan sobre las fuentes de ingresos de los recursos económicos.			
18. La Institución Educativa se caracteriza por presentar sus balances a tiempo.			
D4: Socio comunitaria			
19. La Institución Educativa participa en las actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.			
20. En la Institución educativa se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.			
21. En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de proyección social.			
22. En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.			
23. La Institución Educativa presenta proyectos educativos a la municipalidad del sector para atender demandas educativas.			
24. La Institución Educativa realiza convenios con organizaciones civiles para mejorar los aprendizajes en los estudiantes.			

¡Gracias por tu participación!

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la gestión educativa
Autor:	Eduardo Meza García
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Gestión institucional D2: Gestión pedagógica D3: Gestión administrativa D4: Gestión socio comunitaria
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 88025 “Ramón Castilla” del distrito de Coishco.
Administración:	Individual colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable gestión educativa en forma global y sus dimensiones
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 5 expertos quienes otorgaron una opinión favorable
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Crombach, el valor es $\alpha = 0.88$
Campo de aplicación:	Docentes de la Institución Educativa N° 88025 “Ramón Castilla” del distrito de Coishco.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Gestión institucional (6 ítems) D2: Gestión pedagógica (6 ítems) D3: Gestión administrativa (6 ítems) D4: Gestión socio comunitaria (6 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos), A veces (2 puntos) ,Nunca (1 puntos)
Categorías:	Bueno [57-72] Regular [41-56> Deficiente [24-40>

12.2. Instrumento para medir la variable liderazgo pedagógico.

Anexo 2. Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico

Estimado docente (a), el presente cuestionario está elaborado para evaluar “el liderazgo pedagógico”, por lo que agradecemos su importante y valiosa información. Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda. Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.

VALOR	1	2	3	4	5
CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	1	2	3	4	5
1	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
2	El equipo docente genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.					
3	El equipo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos					
	USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS	1	2	3	4	5
4	El equipo docente regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas					
5	El equipo docente regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
6	El equipo docente regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
7	El equipo docente prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.					
	PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	1	2	3	4	5
8	El equipo docente reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.					
9	El equipo docente coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					

10	El equipo docente retroalimenta a los docentes en su practica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
11	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					
	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS	1	2	3	4	5
12	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
13	El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					
	GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	1	2	3	4	5
14	El equipo docente garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
15	El equipo docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
16	El equipo docente promueve normas claras y pertinentes.					
17	El equipo docente respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.					

¡Gracias por tu participación!

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico
Autor:	Roger Enrique Lecaros León
Año de edición:	2017
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Establecimiento de metas y expectativas D2: Uso estratégico de los recursos D3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros D5: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 88025 “Ramón Castilla” del distrito de Coishco.
Administración:	Individual colectiva
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable liderazgo pedagógico en forma global y sus dimensiones
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 1 experto quien otorgó una opinión favorable
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Crombach
Campo de aplicación:	Docentes de la Institución Educativa N° 88025 “Ramón Castilla” del distrito de Coishco.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 17 ítems distribuidos en 5 dimensiones. A continuación se detalla: D1 (3 ítems), D2 (4 ítems), D3 (4 ítems), D4 (2 ítems), D5 (4 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos), Casi siempre (4 puntos), Algunas veces (3 puntos), Casi nunca (2 puntos), Nunca (1 puntos)
Categorías:	Bueno [63-85] Regular [40-62> Malo [17-39>

12.4. FOTOGRAFÍAS Y OTROS.



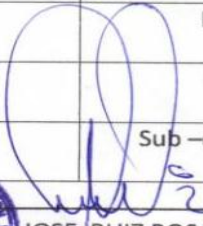




RELACIÓN DE DOCENTES PRIMARIA – 2019 I.E. 88025

N°	Nombre de Docentes	Aula /cargo	CONDICION
01	Dominguez Caballero, Never	1er "A"	NOMBRADO
02	Magan Marco, Franco	1° "B"	NOMBRADO
03	Salas Huerta Deysi Esther	1° "C"	CONTRATADO
04	Rodríguez contreras, Mirtha Coral	2° "A"	NOMBRADO
05	Carrasco Luna, Isabel	2° "B"	CONTRATADO
06	Sabana Nunja, Isabel Felicita	2° "C"	NOMBRADO
07	Lian Morante, Ana Bertha	3° "A"	NOMBRADO
08	Florián Vargas, Maria Elena	3° "B"	NOMBRADO
09	Morales Mantilla, Jhovana	3° "C"	NOMBRADO
10	Casana Quezada, Flor	3° "D"	CONTRATADO
11	Matos Colchado, Martha Noemi	4° "A"	CONTRATADO
12	Ñope Santos, Isabel Reynaldo	4° "B"	NOMBRADO
13	Dominguez santisteban, Roxana	4° "C"	CONTRATADO
14	Junes Lopez, Hugo Grober	5° "A"	NOMBRADO
15	Belepú Angeles, Lilian Mirtha	5° "B"	NOMBRADO
16	Tello Mejía, Eva Graciela	5° "C"	NOMBRADO
17	Salgado Tuya, Yessenia	6° "A"	NOMBRADO
18	Cortez Aguirre, Liliana	6° "B"	CONTRATADO
19	Medina Castillo, Fiorvita	6° "C"	NOMBRADO
20	Calderón More Rudy Fernando	E.F	NOMBRADO
21	Briones Rodriguez Alan Erick	EF	CONTRATADO
22	Sullca Obregon Henry Gilbert	Sub-director	NOMBRADO




 JOSE RUIZ ROSALES
 DIRECTOR

RELACIÓN DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS SECUNDARIA – 2019 I.E. 88025

N°	Nombre de Docentes	CONDICION	Firma
01	ABANTO SANCHEZ NEHEMIAS	NOMBRADO	
02	ALVAREZ MARIN AGUSTIN	NOMBRADO	
03	AQUINO CAMPOS DIANA	NOMBRADO	
04	ARIAS CHUMPITAS MARITA	NOMBRADO	
05	ASCATE ZAMUDIO HERMES	NOMBRADO	
06	BERNAL DIAZ HENRY	NOMBRADO	
07	CASTILLO VALDIVIA LIZBETH	CONTRATADO	
08	CASTRO ZANONI AMELIA	NOMBRADO	
09	DIAZ SANCHEZ WALTER	NOMBRADO	
10	FLORES PONTE NANCY	CONTRATADO	
11	LECCA TAPIA KELLY	NOMBRADO	
12	LOYOLA GUZMAN MONICA	NOMBRADO	
13	MAZA GERONIMO ROBERTH	NOMBRADO	
14	MEZA BULNES ESTHER	CONTRATADO	
15	MIRANDA SOLANO ROCIO	NOMBRADO	
16	NOLASCO GONZALES MARÍA	NOMBRADO	
17	ÑONTOL VASQUEZ JOSE LUIS	NOMBRADO	
18	PANTOJA CADENILLAS FRANCY	NOMBRADO	
19	PAREDES PINDEO FRANCISCO	NOMBRADO	
20	TORRES RODRIGUEZ DIANA	NOMBRADO	
21	REBAZA RODRIGUEZ CESAR	CONTRATADO	
22	RIOS ALVA ALEXANDER	CONTRATADO	
23	RUIZ CHANAME MAYRA	CONTRATADO	
24	SANTAMARIA JARA OMAR	CONTRATADO	

25	VIDAL RODRIGUEZ ROCIO	NOMBRADO	
26	LOPEZ CHAVEZ DORIS	CONTRATADO	
27	SANDOVAL FAJARDO JANSEN	CONTRATADO	
28	NOMBERTO VERGARA JENNY	NOMBRADO	
29	MEREGILDO ALAYO SANTOS	NOMBRADO	
30	ROQUE BRUNO JUAN	NOMBRADO	
31	AVILA OSORIO VIDAL	NOMBRADO	
32	ROSALES VALVERDE GIANFRANCO	NOMBRADO	



[Handwritten Signature]

 JOSE RUIZ ROSALES
 DIRECTOR