



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



**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA
GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS
DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA
EN LA REGIÓN ICA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE

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

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA
GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS
DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA
EN LA REGIÓN ICA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS

:

Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0556-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de noviembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 6449 presentado por el (la) Bachiller: **PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE** con número de DNI 22251514 con número de matrícula 1613300060 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1220-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN y con Resolución N°554-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000371 de fecha: 21 de octubre del 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original 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 artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023** del (la) Bach: **PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

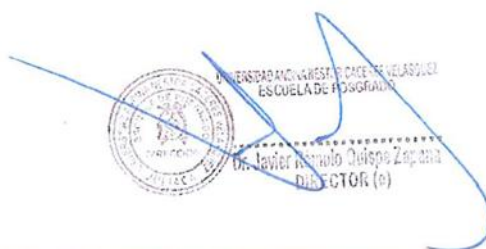
Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 18 de noviembre del 2025
Hora	: 04:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0554-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de junio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-06353 de fecha 28 de mayo de 2025, el (la) Bach. PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, con DNI N° 22251514, código de matrícula N° 1613300060, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00428-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 29 de mayo de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-06353 el (la) Bach. PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32 para optar el GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL.

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00428-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades para la gestión de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023 presentado por el (la) Bach. PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (la) Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, al ser una unidad académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese en el Sistema de Gestión de la Información



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01220-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-07013 de fecha 06 de junio de 2024, el (la) Bach. PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, con DNI N° 22251514, código de matrícula N° 1613300060, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00325-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 19 de agosto de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

Que, con Expediente N° 2024-07013 el (la) Bach. PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0284-2023-UANCV-OU-R

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y supervisar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2018-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00325-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0284-2023-UANCV-OU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23748 y modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023** presentado por el (la) Bach. PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, en virtud de los considerandos anteriores.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR a Dr. ESPERANZA CUEVA ROSSEL.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Dirección de Investigación, Asesoría Académica y Administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (o)



INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Hancco Gomez, Miriam Serezade.
"Innovación, gestión por competencias del
personal y su impacto en la competitividad de
los Institutos de Educación Superior
Pedagógicos Públicos de la Región Puno.",
Universidad Nacional del Altiplano de Puno
(Peru)

Publicación

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

10

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

11

noticia.educacionenred.pe

Fuente de Internet

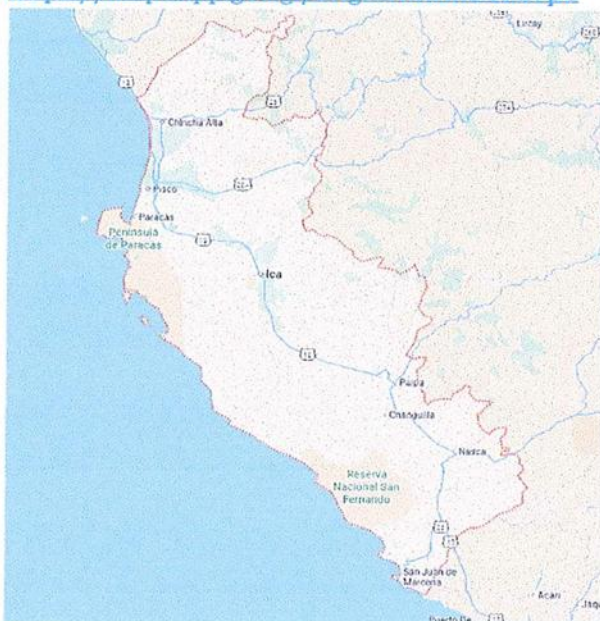
<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	22251514
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-6597-5749
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02558176
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7453-3382
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: REGIÓN ICA País: Perú Departamento: Ica -14.07580, -75.68697 https://maps.app.goo.gl/2Agt8NtkrmDvF17p6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA POSTGRADODr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE, identificado con DNI Nro. 22251514 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023

Asesorado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

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 13 de Enero del 2026


Firma del Asesor (Obligatoria)


Firma (Obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, que ha sido el pilar fundamental en mi vida, brindándome su amor, apoyo incondicional y sabios consejos en cada etapa de este camino.

Pedro valencia



AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, quien ha guiado mis pasos y me ha dado la fortaleza para enfrentar cada desafío. También extendiendo mi gratitud a mis asesores y docentes, cuyas enseñanzas y guía han sido esenciales en el desarrollo de este trabajo.

Pedro valencia



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	1
1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5.1. Hipótesis General	4
1.5.2. Hipótesis Específicos	4



1.6. VARIABLE E INDICADORES	5
1.6.1. Variable de estudio (1)	5
1.6.2. Variable de estudio (2)	5
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1.1. A Nivel Internacional.....	8
2.1.2. A Nivel Nacional	11
2.1.3. A nivel regional	14
2.2. BASES TEÓRICAS	17
2.2.1. Liderazgo Pedagógico.....	17
2.2.2. Gestión Institucional	32
2.2.3. Normativa de la Educación superior	50
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	51
CAPÍTULO III	54
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN	55
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	55
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
3.5.1. Población	56



3.5.2. Muestra.....	57
3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	58
3.4.1. Técnicas	58
3.4.2. Instrumentos de investigación	58
3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	58
3.7. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN	58
CAPÍTULO IV	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	59
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS.....	59
4.1.1. Resultados de la variable independiente: Liderazgo pedagógico	59
4.1.2. Resultados de la variable dependiente: Gestión institucional	71
4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS	82
4.2.1. Prueba de Hipótesis general	82
4.2.2. Prueba de Hipótesis Especifica 1.....	84
4.2.3. Prueba de Hipótesis Especifica 2.....	86
4.2.4. Prueba de Hipótesis Especifica 3.....	88
4.2.5. Prueba de Hipótesis Especifica 4.....	90
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS.....	106



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo pedagógico.....	59
Tabla 2 Establecimiento de metas y expectativas.....	62
Tabla 3 Uso estratégico de recursos	64
Tabla 4 Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo ...	66
Tabla 5 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes ..	69
Tabla 6 Gestión institucional.....	71
Tabla 7 Gestión pedagógica	74
Tabla 8 Gestión Administrativa	76
Tabla 9 Gestión organizacional.....	78
Tabla 10 Gestión comunitaria	80
Tabla 11 Prueba de Hipótesis general.....	82
Tabla 12 Prueba de Hipótesis específica 1.....	84
Tabla 13 Prueba de Hipótesis específica 2.....	86
Tabla 14 Prueba de Hipótesis específica 3.....	88
Tabla 15 Prueba de Hipótesis específica 4.....	90



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo pedagógico.....	60
Figura 2 Establecimiento de metas y expectativas.....	62
Figura 3 Uso estratégico de recursos	64
Figura 4 Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo .	66
Figura 5 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	69
Figura 6 Gestión institucional.....	71
Figura 7 Gestión pedagógica	74
Figura 8 Gestión Administrativa.....	76
Figura 9 Gestión organizacional	78
Figura 10 Gestión comunitaria.....	80



RESUMEN

El estudio titulado "Liderazgo pedagógico y su incidencia en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017" tiene como objetivo general determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión institucional de dichas instituciones. Se aborda desde un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y diseño no experimental descriptivo. La población está conformada por docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Pedagógica (IESPP) de la Región Ica en 2019, seleccionando una muestra mediante técnicas de encuesta y entrevistas estructuradas, complementadas con instrumentos como cuestionarios y fichas de entrevista. Para el análisis de datos, se emplea la prueba de hipótesis Chi-cuadrado, destacando la relación significativa entre liderazgo y gestión en sus distintas áreas. El análisis mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson muestra un valor de 34,076 con 9 grados de libertad y una significación asintótica de 0,041, que es menor al nivel de significación establecido (0,05). Este resultado indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión institucional en los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023. En base a los hallazgos de la prueba Chi-cuadrado de Pearson, se puede inferir que el liderazgo de las instituciones educativas de la Región Ica en el 2023 se ve afectado significativamente por el liderazgo pedagógico dentro de su administración institucional. Resultados como estos demuestran que mejores procesos administrativos, instruccionales y estratégicos en las universidades solo se pueden lograr potenciando el liderazgo pedagógico.

Palabras clave: Administrativa, comunitaria, gestión institucional, Liderazgo pedagógico, pedagógica.



ABSTRACT

The study entitled "Pedagogical leadership and its impact on the institutional management of higher pedagogical education institutes in the Ica Region, 2017" has the general objective of determining the impact of pedagogical leadership on the institutional management of these institutions. It is approached from a quantitative approach, explanatory level and descriptive non-experimental design. The population is made up of teachers and managers of the Institutes of Higher Pedagogical Education (IESPP) of the Ica Region in 2019, selecting a sample through survey techniques and structured interviews, complemented with instruments such as questionnaires and interview forms. For data analysis, the Chi-square hypothesis test is used, highlighting the significant relationship between leadership and management in its different areas. The analysis using Pearson's Chi-square test shows a value of 34.076 with 9 degrees of freedom and an asymptotic significance of 0.041, which is lower than the established significance level (0.05). This result indicates that there is a statistically significant relationship between pedagogical leadership and institutional management in higher pedagogical education institutes in the Ica Region in 2023. Based on the findings of Pearson's Chi-square test, it can be inferred that leading educational institutions in the Ica Region in 2023 is significantly affected by pedagogical leadership within their institutional administration. Results like these show that better administrative, instructional, and strategic processes at universities can only be achieved by bolstering pedagogical leadership.

Key words: Administrative, community, institutional management, pedagogical leadership, pedagogical.



INTRODUCCIÓN

Apoyar la enseñanza y el aprendizaje mediante el liderazgo pedagógico es el núcleo del liderazgo pedagógico. Sin embargo, el liderazgo pedagógico es un término más general que abarca una amplia variedad de puestos y responsabilidades dentro de las instituciones educativas. Al establecer puntos de referencia en toda la organización para la mejora de la calidad, el liderazgo pedagógico influye tanto en la enseñanza como en el aprendizaje. El liderazgo en la educación tiene un profundo efecto en el rendimiento de los alumnos y en el crecimiento de los educadores cuando se trata de conseguir la implicación de las instituciones, mantener la coherencia con los principios pedagógicos de la organización, medir el éxito con datos y optimizar los entornos de aprendizaje inspirando a los alumnos a aprender.

Los líderes influyen en la dinámica de las aulas creando un entorno en el que los educadores buscan activamente mejorar sus propias prácticas al tiempo que maximizan las oportunidades de aprendizaje de los alumnos. La pedagogía es el estudio y la práctica de la educación, con énfasis en las mentalidades, acciones e interacciones de los instructores con sus alumnos. El liderazgo pedagógico es útil tanto en la escuela primaria como en la secundaria porque ayuda a los profesores a mantenerse centrados en sus alumnos y en los demás.

Repensar nuestro enfoque del trabajo en equipo y de la educación es esencial para un liderazgo pedagógico eficaz. Se necesita tiempo para que esto ocurra, y lo sabemos. Como estudiantes, los educadores son los que más se benefician de que se capte su atención y curiosidad. El líder pedagógico fomenta actitudes que ayudan a los profesores en su trabajo. Atributos como la curiosidad, la receptividad, la dureza y la tenacidad son cruciales en el desarrollo de una cultura.

Los líderes educativos se aseguran de que los profesores puedan reflexionar



sobre su propia enseñanza y experimentar con nuevos enfoques. Instan a los profesores a pensar profundamente en las conexiones teóricas y prácticas de su trabajo y a evaluar las implicaciones de esas conexiones para su propio desarrollo profesional.



CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En la actualidad en la que vivimos, nos corresponde tomar decisiones y realizar acciones que sean coherentes con las inmensas dificultades que conlleva este período, ya que vivimos en un entorno en el que servimos a civilizaciones considerablemente diferentes de las que existían hace sólo unos años.

Para mejorar la calidad de las instituciones y de los servicios que se prestan a la sociedad, debe haber un fuerte compromiso de cambio, y ese cambio debe empezar por las autoridades en todos los niveles y modalidades.

El interés de las instituciones de educación superior por dar una respuesta aceptable a los requerimientos que atienden, requiere ciertamente de una buena "calidad"; sin embargo, con frecuencia no hay líderes que impongan una gestión institucional efectiva, por lo que el tema suele quedarse en eso.

Recientemente, el liderazgo pedagógico ha cobrado importancia en la agenda global de investigación en educación y en las políticas públicas. Los actores políticos y el público en general tienen la suposición común de que quienes ocupan posiciones de autoridad en las escuelas y entre los educadores pueden tener un impacto significativo en las experiencias y los resultados educativos de los estudiantes.



Debido al daño que hace a la gestión institucional la ausencia de una guía que permita planificar y organizar adecuadamente el funcionamiento de la institución, es importante identificar el liderazgo pedagógico que prevalece en las instituciones de educación superior.

Lamentablemente, existen problemas de administración institucional en las instituciones de educación superior de la región Ica porque carecen de líderes que las asesoren en una buena gestión.

Las personas que ocupan puestos de autoridad en las empresas y escuelas solían tener expectativas mucho más altas de sus empleados. Ya no basta con un director competente en materia administrativa y pedagógica, sino que también deben poseer y trabajar con cualidades de liderazgo pedagógico para poder seguir el ritmo de cambio cada vez más acelerado que traen los avances de la ciencia y la tecnología, la globalización y la mayor competencia.

Es responsabilidad del líder pedagógico saber persuadir, influir, inspirar y/o movilizar al grupo de personas a su cargo hacia la consecución de un objetivo común. Se pueden hacer observaciones similares con respecto a los tipos de liderazgo: no son dinámicos, mucho menos imponentes, no son participativos, no son colaborativos, etc. Es una tarea difícil, pero no imposible, y es una tarea que nosotros, como líderes de la educación, debemos asumir a medida que avanzamos.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023?



1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023?
- ¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023?
- ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023?
- ¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Los resultados de este estudio beneficiarán a la comunidad científica o al público en general de las siguientes maneras:

Los profesores y estudiantes universitarios de pedagogía son los que más se beneficiarán de este proyecto directamente debido a su importancia social, ya que proporcionará un foro para debatir el valor de cultivar el liderazgo pedagógico con el fin de mejorar la administración de las instituciones educativas.

El valor de este estudio reside en el hecho de que sus conclusiones y recomendaciones pueden utilizarse para desarrollar estrategias y programas para mejorar la administración educativa.

La importancia teórica de este estudio estará determinada por su capacidad de investigar, recopilar y sistematizar la información relativa a las variables de estudio, cerrando así un vacío en la literatura sobre administración educativa.

Como contribución metodológica, el estudio ayudará a definir términos como "liderazgo pedagógico" y "gestión institucional", y el diseño propuesto ayudará a

establecer la conexión entre estos conceptos a través de las herramientas de recolección de datos. Además, servirá como punto de referencia para los investigadores interesados en el tema.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.
- Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.
- Describir la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.
- Analizar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis General

- El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

1.5.2. Hipótesis Específicos

- El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión estratégica



de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

- El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.
- El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.
- El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

1.6. Variable e Indicadores

1.6.1. Variable de estudio (1)

Liderazgo Pedagógico.

1.6.2. Variable de estudio (2)

Gestión institucional.



1.7. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
1.- Liderazgo Pedagógico	1.1. Establecimiento de metas y expectativas. 1.2. Uso estratégico de recursos. 1.3. Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. 1.4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	1.1.1. Define y prioriza las metas de aprendizaje. 1.1.2. Genera un consenso de los docentes. 1.1.3. Promueve que las expectativas y metas. 1.2.1. Personal. 1.2.2. Materiales. 1.2.3. Recursos económicos. 1.3.1. Reflexión sobre la enseñanza. 1.3.2. Revisión del currículo. 1.3.3. Retroalimentación a los docentes. 1.3.4. Monitoreo. 1.4.1. Se involucra en el aprendizaje de los estudiantes. 1.4.2. Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
2.- Gestión Institucional	2.1. Gestión Pedagógica 2.2. Gestión Administrativa 2.3. Gestión Organizacional 2.4. Gestión Comunitaria	2.1.1. Planeación académica 2.1.2. Desarrollo de competencias 2.1.3. Congruencia de los contenidos 2.1.4. Evaluación interna 2.1.5. Desempeño del estudiante 2.1.6. Perfil del egresado 2.1.7. Perfil del docente 2.1.8. Conocimiento del plan de estudios 2.1.9. Evaluación del dominio de contenidos 2.2.1. Infraestructura y equipamiento 2.2.2. Toma de decisiones 2.2.3. Rendición de cuentas 2.2.4. Contratación de personal	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre



		2.2.5. Conocimiento de la normatividad 2.3.1. Organización académica 2.3.2. Mejoramiento institucional 2.3.3. Misión de la institución 2.3.4. Comunicación directivos, docentes y alumnos 2.3.5. Liderazgo del director 2.3.6. Capacitación del docente - Apoyos didácticos 2.4.1. Convenio con otras instituciones 2.4.2. Intercambio de experiencias 2.4.3. Participación en actividades extracurriculares	
--	--	--	--

Nota: *Elaboración propia*



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A Nivel Internacional

Cárdenas (2020), El presente estudio tuvo como objetivo conocer la gestión administrativa e institucional de los institutos superiores pedagógicos públicos de la Región Ayacucho. En este estudio participaron 79 educadores de diversos institutos superiores pedagógicos públicos de la Región Ayacucho, en la investigación se utiliza un diseño descriptivo correlacional. Los resultados muestran que en el 49% de los casos, el personal directivo de los institutos de la Región Ayacucho practica una buena gestión institucional; en el 25% de los casos, es deficiente; en el 17% de los casos, es buena; en el 6% de los casos, es muy buena; y en el 3% de los casos, es excelente. Del mismo modo, el 43% de los profesores opina que el equipo directivo realiza una buena gestión institucional, el 40% que es regular, el 8% que es deficiente, el 6% que es excelente y el 3% que es muy buena.

Mosquera (2021), Esta tesis es un intento de cuantificar el efecto que los distintos tipos de liderazgo tienen en la cultura y la calidad de los procesos de las empresas técnicas. Dado que hace referencia a la pieza siguiente, el reto de investigación que se enunció es pertinente: Para mejorar los procesos educativos en



todos los niveles, los administradores de los centros educativos deben enfrentarse no sólo a la dinámica interna de sus instituciones, sino también a los hechos de la dinámica social en general, que no sólo influyen, sino que también constriñen las acciones de la escuela. La calidad educativa y la cultura institucional son componentes esenciales de esta cohesión fundamental. No acierta cuando se trata de incorporar los componentes esenciales de la gestión educativa, como la concentración en el presente y la capacidad de demostrar liderazgo pedagógico en forma de entornos de aprendizaje gestionados de forma competente que fomenten una mejor educación en todos los niveles de escolarización.

Ortiz (2021), Este estudio pretende examinar la relación entre el liderazgo y la mejora del clima y la cultura organizacional en las universidades colombianas. Para lograr este objetivo general se determinan los tipos de liderazgo. Para ello se analizan los estilos de liderazgo de los directivos de la UNAB. De igual manera, este artículo presenta las principales dificultades de la docencia en el contexto de la gestión de las instituciones de educación superior colombianas y describe los métodos de liderazgo efectivo que contribuyen al logro de las metas trazadas por la administración de este sector. De igual manera, esta tesis de maestría sienta las bases teóricas pertinentes a la investigación de estilos de liderazgo y ofrece una metodología para abordar este tema en la práctica colombiana. Para ello se analizan datos obtenidos de directivos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga y se logran tres objetivos específicos.

Cantillo & Gregorio (2021) Si los maestros de primaria del sector oficial colombiano se enfrentan al reto de elevar el rendimiento académico de sus estudiantes, este artículo ofrece el acompañamiento pedagógico como medio para transformar su enfoque pedagógico de reactivo a proactivo que integre la investigación en educación con la reflexión en el aula. Así, se propone un proceso de



cuatro etapas para crear una investigación cualitativa utilizando el método de investigación-acción: sensibilización, construcción colaborativa, despliegue de estrategias de acción y clarificación. Los profesores pudieron mejorar su competencia reflexiva e implementar nuevas estrategias educativas mediante el uso del modelo R5 de práctica reflexiva por parte del acompañamiento pedagógico.

Páez (2023) Este estudio propone un modelo para la gestión e integración del conocimiento pedagógico-administrativo y pedagógico-curricular en la escuela secundaria, basado en la necesidad de profundizar la comprensión de la integración en la escuela, con particular énfasis en las formas en que el constructivismo, el pensamiento sistémico y las dinámicas integradoras informan el desarrollo de espacios efectivos de aprendizaje. La base de este estudio es un estudio de caso que se desarrolló y gestionó en el Instituto de Ciencias Agroindustriales y Ambientales ICAM.

Rengifo (2022) El rendimiento académico de los estudiantes se ve afectado negativamente por los cambios en el proceso educativo provocados por la falta de comprensión de la gestión pedagógica. Los datos se recogieron mediante entrevistas semiestructuradas, análisis documental y observación; el estudio utilizó una metodología de investigación-acción basada en el paradigma hermenéutico-crítico. Debido a la falta de profundidad de los participantes en la comprensión de este aspecto, la gestión pedagógica no logra orientar a la institución hacia una educación de alta calidad. En consecuencia, se producen restricciones en el proceso de crecimiento. En definitiva, las conclusiones del estudio subrayan la importancia de la gestión pedagógica para la calidad de la educación, ya que permite organizar y mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza para obtener resultados eficaces.



2.1.2. A Nivel Nacional

Apaico (2021) El rendimiento académico de los estudiantes se ve afectado negativamente por los cambios en el proceso educativo provocados por la falta de comprensión de la gestión pedagógica. Los datos se recogieron mediante entrevistas semiestructuradas, análisis documental y observación; el estudio utilizó una metodología de investigación-acción basada en el paradigma hermenéutico-crítico. Debido a la falta de profundidad de los participantes en la comprensión de este aspecto, la gestión pedagógica no logra orientar a la institución hacia una educación de alta calidad. En consecuencia, se producen restricciones en el proceso de crecimiento. En definitiva, las conclusiones del estudio subrayan la importancia de la gestión pedagógica para la calidad de la educación, ya que permite organizar y mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza para obtener resultados eficaces.

Huarca (2023) Averiguar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico con el rendimiento de los alumnos fue el motor de este proyecto de investigación en Ancash, un colegio público de educación técnica. Este estudio utilizó un diseño correlacional transversal, no experimental y se basó en una técnica cuantitativa del tipo básico. El tamaño de la muestra fue de 46 personas, todas ellas estudiantes del colegio técnico público. Para compilar los datos se utilizaron dos encuestas validadas que medían la calidad educativa y el liderazgo pedagógico; cada encuesta tenía una fiabilidad alfa de Cronbach de (0,937) o (0,952), lo que indicaba que era suficiente para la investigación. En cuanto a la calidad de la enseñanza, el 21,7% se situó en un nivel bajo, el 50% en un nivel medio y el 28,3% en un nivel alto, mientras que en el caso del liderazgo pedagógico, el 34,8% se situó en un nivel bajo, el 37% en un nivel medio y el 28,3% en un nivel alto. Sobre la base de la Rho de Spearman de 0,58 y una confianza del 95%, el vínculo sugerido entre los dos constructos es positivo y lineal



en el nivel medio.

Durand (2023) El objetivo principal de esta investigación fue identificar la percepción que tienen los docentes de educación primaria sobre el liderazgo pedagógico de sus directores y cómo se relaciona con su desempeño profesional en las escuelas públicas urbanas del distrito de Pillco Marca, Huánuco. Un total de 130 educadores de escuelas primarias del distrito de Pillco Marca participaron en el estudio, que se definió por su metodología cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó un valor de correlación de Spearman de $\rho = 0,084$ ($p > 0,05$) para determinar que no existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo de las escuelas primarias públicas urbanas del distrito de Pillco Marca y el desempeño profesional de sus docentes. Asimismo, el desempeño profesional de los docentes de dichas instituciones no se correlacionó con ninguno de los elementos del liderazgo pedagógico directivo.

Huamán (2022) Este proyecto de investigación se titula: Liderazgo pedagógico y habilidades sociales del personal docente del Instituto de Educación Superior Tecnológica Chíncha 2020. Para la recolección de datos se utilizó una ficha de valoración con una muestra de 30 educadores. También se reveló el uso del tipo correlacional para revelar el vínculo entre las variables X e Y. Se realizó una prueba estadística y los resultados arrojaron la siguiente conclusión: Con una puntuación media de 0,951, la correlación entre el liderazgo pedagógico y las habilidades sociales del profesorado del Instituto Tecnológico de Chíncha es fuerte, lo que sugiere una asociación positiva entre ambas variables.

Auccapuclla (2022) Determinar la asociación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizativo fue el propósito declarado para la creación del estudio. Para alcanzar los objetivos del estudio se utilizó un enfoque



descriptivo correlacional no experimental. En la institución pedagógica elegida como objeto de la investigación, sesenta instructores constituían la muestra. Según las estadísticas descriptivas, el 11,7 por ciento de los educadores opina que el estilo de liderazgo de los directivos y el grado de compromiso organizativo son inadecuados, el 30 por ciento opina que es más o menos medio, el 41,7 por ciento opina que es bueno y el 5,0 por ciento opina que es estupendo. Los resultados, respaldados por el valor de Rho de Spearman=0,845, demuestran una fuerte asociación directa entre el liderazgo directivo y el grado de compromiso organizativo. Además, los resultados se documentaron con un $p_valor=0,00$, que se mostró inferior al umbral de significación $\alpha=0,05$.

Maturro (2021) El objetivo principal de este estudio fue determinar si la gestión pedagógica tiene un rol en la mejora del clima laboral de los instructores del colegio particular Pío XII de la zona de Surco. El campo de desarrollo del estudio utilizó una técnica cuantitativa de tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional y diseño correlacional. El estudio se realizó con una muestra representativa de 41 personas, entre ellos 7 directores y 34 instructores de la institución educativa. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software Excel y los hallazgos básicos de la investigación apoyaron parcialmente la hipótesis principal, la cual planteaba que la gestión pedagógica juega un papel medianamente importante en la mejora del clima organizacional de los docentes del colegio particular Pío XII del distrito de Surco.

Barrera (2024) Para los estudiantes que viven en zonas rurales con acceso limitado a los servicios de educación secundaria, este estudio tiene como objetivo proporcionar mejores herramientas para implementar el modelo de educación secundaria que les permita aprovechar la educación secundaria alterna para terminar su educación básica. Los falsos supuestos sobre las características del modelo y la



excesiva rotación de docentes dificultan la correcta ejecución de la educación secundaria alternada. Dado este contexto, se recomienda ejecutar un plan para mejorar la gestión de la ESM rural a través del liderazgo transformacional, la aplicación estratégica del modelo situacional y otros medios. Esto afectará positivamente a la aplicación de la educación secundaria alterna en la provincia de Lamas y, en última instancia, conducirá a una mejor gestión en general. Con este enfoque, se puede reducir la brecha educativa y garantizar oportunidades equitativas para todos los estudiantes a través de un mejor seguimiento y control de la UGEL, el liderazgo transformador del director y la participación de los actores educativos.

2.1.3. A nivel regional

Flores (2022) Utilizando un enfoque de investigación no experimental y un diseño de investigación explicativo, este estudio pretende descubrir cómo afecta el liderazgo pedagógico a la consecución de los objetivos de gestión escolar en las instituciones. Los 74 educadores que constituyeron la población del estudio fueron escogidos al azar de una muestra de conveniencia de 62 educadores. Con el fin de confirmar las conclusiones y comprobar las hipótesis. Cincuenta por ciento de los educadores encuestados afirmaron que los compromisos de gestión escolar se desarrollan a nivel de procesos y que el liderazgo pedagógico directivo se da de manera regular. Esto nos lleva a las siguientes conclusiones: en primer lugar, que el liderazgo pedagógico directivo influye significativamente en el crecimiento de los compromisos de gestión escolar; en segundo lugar, que la prueba Chi-cuadrado computada arroja un valor de 22,760, que es superior al valor Chi-cuadrado tabulado de 9,49; y en tercer lugar, que la prueba Tau-B de Kendall de medidas simétricas arroja un valor de 0,463 con una probabilidad de error de 0,000 a un nivel de confianza del 95%.



Quispe (2023) El objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso docente; en la metodología de este informe de tesis se aplicó un método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel explicativo y el diseño es no experimental, transaccional y correlacional; la población y muestra estuvo constituida por 51 docentes y directivos, tipo de muestreo censal; se aplicó la técnica de encuesta donde se utilizó el instrumento cuestionario para cada variable: Para la variable liderazgo pedagógico, el instrumento contenía 23 ítems que medían sus cuatro dimensiones; asimismo, el instrumento para la variable compromiso docente constaba de 09 ítems para sus tres dimensiones. Como principal resultado, se determinó el nivel de correlación entre ambas variables aplicando la prueba no paramétrica de Spearman, la cual arrojó un coeficiente Rho Spearman de .651 y un nivel de significancia de .000; con esta información se concluye que existe una relación fuerte y positiva entre ambas variables.

Mamani (2022) Para comprender mejor la relación entre la gestión educativa y el liderazgo educativo de los directores, este estudio se propuso recopilar datos sobre el tema. El enfoque de la investigación se basa en un diseño correlacional y se considera no experimental. La muestra del estudio consta de 230 instructores. Para ello se utilizó una encuesta y un cuestionario para recopilar datos. No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la gestión educativa en los directores de las Instituciones Educativas Iniciales de Puno, de acuerdo a los resultados de la prueba Chi cuadrado (16.9198), que es menor al valor de Chi tabulado (21.026) al nivel 0.05. Esto sugiere que ambas variables son independientes en este estudio.

Morales (2023) Este estudio se propuso responder a la pregunta: «¿Cómo se relaciona el clima de las instituciones educativas del distrito de Pichari de 2023 con el liderazgo pedagógico?» para las escuelas secundarias de esa región. Para ello, se



encuestó a 62 profesores de secundaria sobre sus experiencias con el liderazgo pedagógico y el clima institucional. El estudio se realizó utilizando un enfoque correlacional transversal no experimental, con énfasis en la investigación fundamental. Con un valor Tb de 0,564 y un valor p de $0,000 < ,05$, los resultados de la prueba estadística Tau b de Kendall indican una asociación moderada y directa entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en las instituciones de enseñanza secundaria del distrito de Pichari.

Candia, R. (2021). En resumen, este estudio se propuso determinar si y cómo el liderazgo educativo por parte de los instructores se correlaciona con los logros de los estudiantes en el aula. En el proceso se tuvieron en cuenta enfoques como el diseño descriptivo correlacional, el tipo básico y el punto de vista cuantitativo. Un total de 47 instituciones de enseñanza primaria de la zona de Yunguyo constituyeron la población de estudio. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($\rho = 0,42$) entre el liderazgo educativo docente y los logros de aprendizaje de los alumnos (a un nivel de significación de $\alpha = 5\% = 0,05$). Los resultados de la prueba de hipótesis, que utilizó Chi-cuadrado para confirmar la independencia de las variables, muestran que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto significa que las variables de estudio, liderazgo educativo del profesor y rendimiento escolar, no muestran independencia con un nivel de significación de $\alpha = 5\% = 0,05$.

Bautista (2021) Este estudio cuantitativo, sustantivo o fundamental utilizó un diseño descriptivo-correlacional y una técnica hipotético-deductiva para examinar la conexión entre el liderazgo administrativo y la gestión pedagógica en los educadores. Su objetivo principal era establecer este vínculo. Cuarenta educadores de la escuela seleccionada constituyeron la muestra, que se definió utilizando un tipo de muestreo



no probabilístico y deliberado. Tanto un cuestionario de liderazgo directivo como una encuesta de gestión pedagógica sirvieron de herramientas para la metodología de este estudio. Establecer objetivos y expectativas, hacer un uso estratégico de los recursos, planificar, coordinar y evaluar, promover y participar en el aprendizaje y el desarrollo de los profesores y garantizar un entorno seguro y de apoyo son dimensiones del liderazgo directivo que están significativamente relacionadas entre sí.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo Pedagógico.

2.2.1.1. Concepto.

Barrientos y Alania (2021) El liderazgo no es algo que haga una sola persona, sino que se caracteriza por las funciones de los dirigidos y de otros miembros de la institución que trabajan juntos para lograr un objetivo común. El liderazgo eficaz es una competencia humana fundamental que permite y apoya el aprendizaje, la contemplación, la conversación, el consenso y la negociación (p. 131). El liderazgo tiene un buen impacto en los educadores, que necesitan sentirse realizados en su trabajo, dedicados a sus alumnos, entusiasmados con su trabajo, seguros de sí mismos y motivados. Así, es competente para operar como un agente que participa en la navegación estableciendo un norte basado en metas y objetivos personales.

Bajo el nuevo paradigma de gestión basado en el liderazgo pedagógico, las instituciones educativas se gestionan haciendo hincapié en lo pedagógico y no en lo administrativo, como ocurría anteriormente. El liderazgo pedagógico, en esta definición, es aquel que tiene como guía el avance del conocimiento de los alumnos. El liderazgo pedagógico prevalece sobre la gestión administrativa y burocrática, que suele ocupar la mayor parte del tiempo de los directivos (Bolívar, 2020, p.24).



Así las cosas, el liderazgo pedagógico es un tema candente, que suscita una seria reflexión sobre el papel del liderazgo y su valor en las instituciones educativas. En lugar de ver el liderazgo como una cualidad personal, el primer marco teórico lo considera un fenómeno institucional o un rasgo distintivo. Al rechazar la idea de una administración vertical y burocrática en favor de una cadena de mando más descentralizada, democrática y dispersa, podemos lograr la descentralización del poder que deseamos en este paradigma.

Recientemente ha ganado atención académica debido a su relevancia para las responsabilidades de los directores, que incluyen dirigir sus escuelas con eficacia y eficiencia y crear un entorno de aprendizaje óptimo para sus alumnos. El segundo componente más significativo, según Meléndez (2021), es el liderazgo directivo, que es un factor escolar que se asocia con el desarrollo de la escuela. (p. 10).

2.2.1.2. Tipos de liderazgo Pedagógico.

Meléndez (2021), Según la investigación, uno de los tres estilos de liderazgo - autocrático, que implica imponer la autoridad; democrático, que busca la participación activa de todos los miembros del grupo; y laissez-faire, que permite a cada uno hacer lo que quiera- era el responsable de crear el ambiente y dirigir las acciones del grupo (p. 11).

A. Liderazgo autoritario

Bolívar (2020) En este estilo de liderazgo, los empleados no tienen mucho margen para expresar sus opiniones o contribuir a las decisiones del grupo. A la hora de tomar decisiones, este estilo de liderazgo se basa en el autoritarismo: el líder decide y los seguidores las llevan a cabo. Cuando se trata del futuro del grupo, nadie sabe lo que el líder tiene preparado, ya que sólo él tiene poder de decisión. Normalmente se mantiene al margen de la labor práctica a menos que esté dando



instrucciones a los demás; de lo contrario, es él quien da las órdenes y coordina todo lo relacionado con la ejecución.

Un líder autoritario es el que cree que puede tomar todas las decisiones cuando se trata de dirigir y controlar las acciones del equipo; un líder así carece de fe en las capacidades de los miembros de su equipo y, por tanto, es incapaz de delegarles tareas. Este tipo de liderazgo implica que el jefe se coloca en una posición de superioridad vertical sobre su personal, dándoles sólo los hechos que servirán a su agenda e ignorando sus aportaciones. (Bolívar, 2020, p.24).

B. Liderazgo democrático

Bolívar (2020) Cuando todo el mundo tiene voz en las decisiones importantes, tenemos un estilo de liderazgo democrático. Quienes sostienen esta opinión creen que las escuelas deberían abandonar sus estructuras jerárquicas y adoptar prácticas más democráticas. Otra ventaja asociada al desarrollo personal es la oportunidad que tienen los miembros de la institución educativa de trabajar sus interacciones interpersonales y su sentido de pertenencia al grupo. Por lo tanto, se puede concluir que el liderazgo democrático se define por el fomento de la participación activa de todos los alumnos, lo que en última instancia produce ciudadanos responsables que son conscientes de los problemas medioambientales y capaces de abordarlos. (p. 20)

C. Liderazgo liberal

Asimismo, Bolívar (2020) sugiere que un líder con un estilo de liderazgo laissez-faire o liberal puede ser visto como poco comprometido con su empresa. Según este modelo, la institución educativa asume más responsabilidad y está mejor capacitada para gestionar cualquier problema que surja porque es la que recibe las obligaciones. Como resultado, el líder es capaz de fomentar una atmósfera de



autonomía de grupo e innovación mientras elude la responsabilidad de abordar los numerosos retos que surgen en la institución educativa. Esto conduce a una falta de liderazgo y dedicación por parte de la institución en su conjunto (p. 21)

D) Liderazgo Distributivo:

Bolívar (2020) Aunque las directivas e iniciativas de arriba abajo son las principales fuentes de inspiración para los líderes, las ideas pueden surgir de cualquier parte, incluso de abajo.

E) Liderazgo Transaccional:

En este arreglo, el guía toma algo de sus seguidores a cambio de instrucción, y no hay más obstáculos entre las dos partes. La atribución de las actividades del guía a las recompensas se produce cuando el guía dirige la consecución de los objetivos definidos mediante la provisión de incentivos y premios al completarlos. (Llerena & Diaz, 2020).

F) Liderazgo Transformacional:

Se considera el método por el cual líderes y seguidores trabajan juntos para elevar la moral y la motivación. El tipo de liderazgo más deseable es el liderazgo transformacional, que se centra en reconocer estas características: Como guía, debe ayudar a sus seguidores a ver lo importante que es trabajar por sus ideales. Para alcanzar objetivos elevados, como el éxito del equipo organizativo o de la empresa, los guías animan a los miembros del equipo a dejar de lado sus propios intereses. (Llerena & Diaz, 2020).

H) Liderazgo de tipo pedagógico o Instruccional:

Para ayudar a los educadores a mejorar el rendimiento académico de sus alumnos, se centra en la formación y el aprendizaje, la tutoría, la adquisición de



recursos, la formación y la evaluación. Esta implicación es crucial y puede interpretarse de las siguientes maneras, desde el liderazgo hasta el aprendizaje: Actividades que conectan la formación que reciben los alumnos con los resultados que obtiene su centro. (Llerena & Diaz, 2020).

I) liderazgo instructivo

Bolívar (2020) Al reunir a profesionales de la educación e instituciones educativas, este modelo de liderazgo pretende mejorar la formación de los estudiantes a través de una serie de acciones interconectadas que incluyen la supervisión, el seguimiento y el desarrollo de la formación del estudio, así como la remodelación inmediata de la realidad para adaptarla a los fines propuestos. (p.95).

j) Liderazgo participativo

Bolívar (2020) Para él, el jefe y los subordinados son como dos mitades de un todo más grande, y el poder no reside en un solo individuo sino en el equipo en su conjunto. Ser poderoso en este contexto implica ajustar el propio comportamiento para adaptarse a diferentes personas y diferentes circunstancias, dar importancia a la lealtad y la unidad, y utilizar criterios para emitir juicios. Demuestra su liderazgo a través de la consulta. Pide a sus subordinados su opinión sobre diversos asuntos que les afectan, pero nunca les ofrece instrucciones precisas ni les da el poder de tomar las decisiones finales. Participa en los debates del equipo escuchando activamente y teniendo en cuenta las opiniones de los subordinados, e incorporando sus sugerencias cuando procede.

2.2.1.3. Características del liderazgo pedagógico.

Bolívar (2020) nos menciona que:

- Consciente de los objetivos realmente justos, crea conciencia.



- Motiva a sus directivos para que busquen soluciones que mejoren la vida de todos los ciudadanos.
- Implica a los padres y tutores en la trayectoria educativa de sus hijos.
- Cree que la educación es importante tanto en el aula como en casa.
- Fomenta virtudes como la seguridad en uno mismo y la regulación emocional.
- Su misión incluye aportar nuevos enfoques a la enseñanza en el aula.
- Utiliza diversas estrategias de instrucción.
- Tiene en cuenta que cada persona aprende mejor en un entorno distinto.
- Busca la creatividad y la disrupción en lugar de ceñirse a los métodos educativos estándar.
- La responsabilidad, la unidad y el respeto son algunos de los valores que se fomentan.
- Produce líderes que tienen una brújula moral bien formada.
- Enfatiza el valor de trabajar juntos.
- Fomenta el esfuerzo en equipo.
- Educa a las personas para que afronten con confianza transformaciones importantes.
- Llama la atención sobre la necesidad de proteger el medio ambiente.
- Inculca la conciencia medioambiental en sus líderes.
- Mirar un asunto desde todos los ángulos ayuda a crear perspectiva.
- En los departamentos de RRHH, resulta muy beneficioso.
- Mejora la capacidad de evaluar situaciones.
- Fomenta una perspectiva optimista pase lo que pase.



2.2.1.4. Importancia del liderazgo pedagógico.

Urteaga (2024) El liderazgo en educación tiene varios beneficios para todos los que trabajan en este campo. Por este motivo, su importancia en los centros de formación ha aumentado en los últimos años. Por lo tanto, esta capacidad permite mejorar la eficacia y la calidad educativas del centro. Para responder mejor a las exigencias de sus alumnos, los profesores trabajarán para mejorar sus propios rasgos personales. Los administradores escolares podrán emitir juicios más fundados y, como consecuencia, los alumnos mejorarán su rendimiento académico. Bajo la dirección de los administradores escolares, los educadores pueden obtener un desarrollo profesional que mejore su eficiencia laboral, lo que a su vez les permite proporcionar a los niños una mejor educación y aumenta su rendimiento académico.

2.2.1.5. Cualidades del liderazgo pedagógico.

Urteaga (2024) rasgos que son cruciales para el éxito del centro de formación que supervisan. Por lo tanto, se debe hacer hincapié en la capacidad de escuchar atentamente y mantener un diálogo significativo entre las distintas organizaciones afiliadas al centro. También se requieren aptitudes para la toma de decisiones y la gestión del estrés, a fin de mantener la calma bajo presión. A la inversa, una actitud positiva, un espíritu emprendedor y un apetito insaciable por aprender sobre tecnología punta son imprescindibles.

2.2.1.6. Quienes interviene en el ejercicio del liderazgo pedagógico.

Según el MINEDU (2017), los aliados y participantes que intervienen en el liderazgo educativo para asegurar el desarrollo de los aprendizajes de los educandos son:

a) Padres de Familia APAFA:



Una organización de padres eficaz puede ayudar a una escuela a conseguir un gran éxito. Es muy sustancial que participen y estén bien informados sobre las metas, logros y retos de la inteligencia emocional (MINEDU, 2017)

Padres y Madres: Es sustancial que asuman la responsabilidad del desarrollo personal de sus hijos, tanto a nivel de desempeño escolar como en la formación de valores y conductas familiares. (MINEDU, 2017).

b) Equipo Docente

Guías: Es sustancial utilizar las habilidades y la iniciativa que los maestros han demostrado. El maestro emprendedor debe ser capaz de desarrollar la escuela.

Docentes de clase: El docente es responsable de lo que ocurre en el aula y debe ser dirigido de manera que potencie su desempeño, pues su capacidad humana y profesional es lo más importante. (MINEDU, 2017)

c) Equipo Directivo

Equipo: Aunque el tamaño de cada escuela es diferente, los directores rara vez trabajan solos. Ya sea que se trate de un equipo compuesto por subdirectores o apoyado por docentes y empleados de la jerarquía administrativa y de servicios, es sustancial que el equipo sea consistente. (MINEDU, 2017).

Director: El director y el mentor primordial son los articuladores de todos estos participantes y aliados. Bajo su liderazgo, todas las partes apuntan al mismo objetivo: aprender (MINEDU, 2017).

d) Instancias Descentralizadas

UGEL: es por medio de este órgano desconcentrado que la II.EE. contrata personal, determinan las necesidades de infraestructura y equipamiento, son supervisados y cumplen con sus responsabilidades. Su propósito es fortalecer la



gestión de la institución (a nivel pedagógico y administrativo) (MINEDU, 2017).

DRE: Si bien estas autoridades coordinan directamente con la UGEL a fin de garantizar que los servicios de educación y los programas de atención completa e integral se lleven a cabo con calidad y equidad, es sustancial saber que la DRE y el GRE buscan adecuar las políticas nacionales a los contextos específicos de sus regiones (MINEDU, 2017).

e) Aliados

Egresados: Incluir a los educandos egresados en las actividades escolares puede ser productivo para el desarrollo de los educandos y generar responsabilidad institucional.

Comunidad: otros integrantes de la comunidad (Municipalidad, centros de salud, DEMUNA, etc.) participan en la labor de la escuela, tanto por medio de las estructuras de la institución como por medio de la propia labor educativa misma: la formación de ciudadanos productivos. Su Intervención es vital para conseguir los metas (MINEDU, 2017).

2.2.1.7. Dimensiones del liderazgo Pedagógico.

Para el MINEDU, (2018) Las dimensiones del liderazgo pedagógico son:

a) Establecimiento de metas y expectativas:

Esto se consigue tomando la iniciativa en el proceso de planificación de la IE, que comienza con la toma de decisiones en colaboración para mejorar la empresa y sus operaciones, e informando periódicamente sobre el estado de los objetivos previstos. En un curso en el que el objetivo es establecer y priorizar objetivos a la luz de las necesidades de la organización, el liderazgo educativo influye en el rendimiento de los alumnos. Es fundamental que los educadores lleguen a un acuerdo sobre



estos objetivos, ya que deben guiar todas las actividades y la conducta en el aula. Todas las partes implicadas son conscientes de estos objetivos, metas y éxitos.

b) Uso estratégico de los recursos:

Incluye el cumplimiento puntual de las exigencias del trabajo docente y de los proyectos realizados a favor de la IE, así como la gestión, registro y rendición de cuentas de los recursos otorgados por el Ministerio de Educación o provenientes de ingresos propios. Para ello es necesario coordinar los objetivos educativos con los recursos materiales, humanos y financieros disponibles. En tiempos de escasez, esto requiere un plan metódico para maximizar el potencial de la institución y su capacidad para distribuir los recursos.

c) Planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículo:

Esto implica guiar de forma colaborativa el desarrollo de diagnósticos de los resultados de aprendizaje de los estudiantes de EI para informar la implementación del plan de estudios y la elaboración de documentos pedagógicos. El rendimiento de los estudiantes se ve significativamente afectado por este ambiente, según las pruebas.

d) Promover y participar en el desarrollo de los docentes:

Esto se logra expresando oportunamente las necesidades de capacitación que se han encontrado durante el trabajo colegiado y las visitas de supervisión, así como participando activamente y ayudando a establecer actividades que mejoren el desempeño de los docentes en actividades de apoyo pedagógico tanto internas como externas. El papel del guía pedagógico va más allá de sólo ayudar a los alumnos en su aprendizaje; se involucra activamente en el proceso, participando tanto en el aprendizaje como en el crecimiento profesional de los alumnos y de los profesores.



Esta educación puede ser formal (basada en trabajos de curso o calificaciones) o informal (basada en la introspección de facetas individuales de la educación).

e) Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo:

es pensar en formas de conseguir que todo el mundo esté de acuerdo en cuanto a los objetivos. También implica ser accesible y visible a lo largo del curso escolar, lo que ayuda a resolver conflictos, y crear y mantener conexiones sanas dentro de la comunidad educativa. Crear un ambiente estructurado dentro y fuera de clase que permita a los alumnos concentrarse en sus estudios. Para ello se necesitan reglamentos modernos y bien definidos. Independientemente de su afiliación, los profesores -ya sean padres o políticos- necesitan un director que les proteja de las influencias externas y, al mismo tiempo, les permita sentirse apoyados y valorados en su trabajo.

2.2.1.8. Formas que adopta el líder.

Bolívar (2020) Normalmente, desde que se concibe una idea hasta que finalmente se acepta, se tienen en cuenta muchos factores. Entre ellos se encuentran las múltiples formas de transmitir los conceptos tratados anteriormente. Entre los líderes hay innovadores, líderes formales, líderes informales, adoptadores lentos y no adoptadores, en función de lo rápido o lento que adopten los nuevos métodos.

2.2.1.8.1 Líder creativo.

Los líderes están llenos de vida y entusiasmo, y tienen un fuerte deseo de alcanzar sus objetivos. Tienen una visión optimista, irradian energía y son resistentes bajo presión. Hacen juicios de liderazgo basados en su optimismo. Su actitud optimista se refleja en su energía y determinación ilimitadas. Abordan los retos de frente y se niegan a rendirse. Pero no son molestos ni prepotentes. Como perseveran



ante los retos, tienen una gran tolerancia a la frustración. Los líderes no esperan a que les digan lo que tienen que hacer; se adelantan y hacen cambios sin pedir permiso (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.8.2. Líder innovador.

Introduzca en la escuela una serie de políticas que allanen el camino para que florezca la creatividad. Como líder, es su responsabilidad asegurarse de que su empresa cumple estos requisitos. Antes de considerar cualquiera de estos factores, debe existir una estructura organizativa favorable a la innovación. Una estructura adaptable, horizontal, transparente y orientada al servicio es la base de una visión innovadora.

Las empresas adaptables son más capaces de satisfacer las demandas de nuevas ideas. Tomemos el ejemplo de una innovación de procesos que debe implantarse en la organización. Ser adaptable ayudará con los ajustes organizativos necesarios para integrar este nuevo proceso en la estructura de la institución. Un líder creativo debe mantenerse alejado de los marcos formales que son muy estrictos y causan demasiada rigidez y problemas de ajuste. (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.8.3. Líder tradicional.

Un líder tradicional es aquel que acentúa el poder, exige obediencia, emite directivas y ejerce presión. Ejerce el poder que conlleva su cargo. Hace que uno se estremezca. Yo lo hice, dice. Vida centrada en el ahora, descuidando el largo plazo. Recompensas o castigos. Crítica en lugar de orientación para mejorar. En lugar de escuchar, animar y vigorizar, se regodea en su gloria anterior, fijándose en la familiaridad más que en la novedad, y utiliza paradigmas anticuados en lugar de



nueva información para actuar.

Las manías, las tradiciones y la basura parecen definirles. Trabaja para sí mismo: su propia marca personal, estatus y renombre. Es hacia donde debe dirigirse toda la atención. Cree en su propia superioridad incluso cuando sus puntos de vista se quedan anticuados. Es frugal y no tiene piedad con las posesiones que se le confían. Su falta de conciencia de lo que le rodea, su parcialidad y su carácter monopolista se manifiestan sobre todo en su estilo de liderazgo. Orgulloso y engreído, con aires de águila y andares de pavo real, pero porte de chompipe. Debido a su miedo a la globalización, no muestra ninguna consideración por nadie que esté por debajo de él. (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.9. Comportamiento del líder.

2.2.1.9.1. Líder activo.

Son aquellos líderes que están a favor de la eficacia y la productividad toma conciencia de que, entre el estímulo y la respuesta, existe un espacio de toma de decisiones que se puede crear en cada situación, el tener ese espacio brinda al ser humano una mayor libertad. Asume que está preparado para solucionar los problemas que se presenten, afrontando las dificultades con la confianza y seguridad de que se solucionarán. (Bolívar, 2020, p.23).

La creatividad es uno de sus talentos, cambia continuamente su realidad con el fin de mejorar la realidad anterior para bien propio y de la institución, siempre están luchando para superarse continuamente. Mantienen viva su misión siempre están superándose y nunca descansan, pues una misión nunca llega a alcanzarse plenamente. El afán de superación permite estar activo y seguir luchando con entusiasmo y vitalidad. (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.9.2. Líder pasivo.

Tiene un comportamiento poco aceptado para asumir el liderazgo de una empresa, las personas pasivas son aquellas que no dan respuestas a los estímulos que se les presenta y como se dice en lenguaje coloquial "pasa de todo", no les afecta lo que sucede, o bien tienden a jugar al avestruz, es decir, meten la cabeza debajo de la tierra, como si la cosa no fuera con ellos. Estas personas suelen ser tranquilas por naturaleza y por supuesto no toman decisiones, lo que les impide asumir responsabilidades. (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.10. Comunicación del líder.

Toda acción de liderazgo gira en torno a una comunicación eficaz. Su dominio de la lengua inglesa le da el poder de influir en las opiniones y el comportamiento de quienes están a sus órdenes.

Si quiere vender sus ideas como líder, necesita comunicarse bien. El talento máspreciado de una persona puede ser su capacidad de expresión clara y eficaz. Sin una gramática codificada, cerrada, obligatoria, particular y universal, está claro que la comunicación no verbal no puede considerarse un lenguaje en sí misma. (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.10.1. Ilustra.

Los ilustradores, en cambio, no son suficientes para expresar o significar. Se asocian por ello al lenguaje verbal, respecto al cual: lo anteceden, lo anuncian, lo presentan, lo acompañan, lo siguen, lo repiten y subrayan, lo cromatizan, matizan su sentido, lo adorna, lo completan, lo aclaran, lo contradicen, expresan forma, indican dirección, expresan acción, visualizan conceptos, introducen ritmos, construyen símbolos, son más breves que él, son coextensos. (Bolívar, 2020, p.23).



2.2.1.10.2. De ejemplos.

Una forma de ser líder es dar buen ejemplo uno mismo. Algunos líderes piensan que hay lugar para una doble moral que dice haz lo que digo, pero no prestes atención a lo que hago. Para evitarlo, se aseguran de que sus propias acciones sean coherentes con sus palabras. El problema es que los seguidores casi siempre imitarán las acciones del líder, ya que son muy observadores.

Sé una inspiración para los que te rodean en todo momento. Aunque esto parece una gran dedicación, lo cierto es que los seguidores obedecerán ciegamente todas las decisiones de un líder. (Bolívar, 2020, p.23).

2.2.1.11. Competencias del líder

2.2.1.11.1. Trabajo en equipo

Zea (2023) Damos por sentado el liderazgo y la cooperación porque están muy arraigados en nuestra vida cotidiana. Para obtener los mejores resultados, es responsabilidad del líder guiar, inspirar y saber sacar lo mejor de cada miembro del equipo. Los líderes no sólo están al frente de las organizaciones; también son personas que saben motivar a sus empleados para que den lo mejor de sí mismos. Dicho de otro modo, es su responsabilidad inspirarte para que te esfuerces por alcanzar la excelencia en todos los aspectos de tu vida, incluido el trabajo. Incluso si eso significa regañarte para que mejores en varias áreas, un líder te escuchará y aportará su opinión en aras del bien general. El liderazgo y la colaboración son cruciales porque propician un estado de perfecta armonía en el que todos los miembros conocen su papel y pueden contribuir al máximo de su potencial.



2.2.1.11.2. Toma de decisiones colegiadas

Zea (2023) Mientras que el director o el grupo que compone el consejo de administración tomará determinadas decisiones, las áreas de gestión toman cientos de decisiones a diario. Un grupo de personas, un comité o un colegio deben decidir sobre asuntos importantes; en caso de empate, la máxima autoridad, el director o el presidente deben emitir el voto decisivo. Se reúnen cuando la toma de decisiones es acordada por todos los participantes. Un líder de líderes se encarga de dirigir estos grupos, establecer las reglas de la dinámica del ejercicio y convocarlos como colegio (comité, consejo) para tomar decisiones cuando hay mucho en juego.

2.2.1.11.3. Delegación de funciones

Zea (2023) Más que entregar tareas, delegar es hacer que las personas se sientan partícipes del resultado y dejarles cierto margen para decidir cómo llegar a él. Con la delegación de poder se consiguen simultáneamente dos objetivos. En primer lugar, los directivos pueden dedicar más tiempo a conocer a sus empleados y fomentar vínculos positivos con ellos. En segundo lugar, a medida que los trabajadores adquieren nuevas competencias, aumentan sus posibilidades de empleo y su valor monetario.

2.2.2. Gestión Institucional

Choque (2019) significa gestión institucional, donde el término «gestión» se utiliza indistintamente con el proceso de dirigir una empresa. El objetivo básico de la administración, como actividad de gestión, es racionalizar los recursos, lo que a su vez da lugar a la imagen de empresa y a la figura de los directivos y responsables necesarios para el buen funcionamiento de una institución educativa.



2.2.2.1. La planificación y control estratégico

A partir de un diagnóstico inicial que tiene en cuenta todos los elementos relevantes, la planificación estratégica consiste en elegir entre posibles acciones para asignar recursos limitados con el fin de alcanzar objetivos predeterminados.

Para satisfacer las necesidades de las personas y las organizaciones, la planificación estratégica implica hacer un balance de las oportunidades y amenazas externas, así como de los puntos fuertes y débiles internos. También implica articular una visión, una misión, unas metas y unos objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad. Por último, implica desarrollar estrategias y tácticas que, dentro del plan, se esfuercen por satisfacer estas necesidades.

Finalmente, hay que proceder al control del desempeño. Por supuesto, debe reconocerse que cualquier intento de medir los resultados y de proporcionar una retroalimentación sobre el grado de avance de las metas es un proceso de evaluación que implica posibles fallos. El sistema debe alentar las operaciones eficaces que sean congruentes con el plan, al mismo tiempo que permitir cierta flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes. (Choque, 2019, p.25)

2.2.2.1.1. La planificación estratégica

Bajo la dirección de la alta dirección de la institución, este enfoque del desarrollo de la estrategia educativa se define por una concepción sistémica que considera la interacción entre los diversos componentes del sistema, así como la forma en que éstos interactúan con el entorno y el futuro. Este enfoque se distingue de otros por la participación activa de diversos miembros de la comunidad educativa.

Todos los implicados en la comunidad educativa -desde la dirección del instituto hasta los alumnos, sus familias y las organizaciones locales- deben colaborar



para que sea un éxito. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.1.2. El proyecto educativo institucional

El Proyecto Educativo Institucional es una herramienta de gestión estratégica que establece los objetivos y propósitos de la institución, los clasifica por orden de importancia y garantiza que la planificación institucional tenga en cuenta los requisitos de los sistemas educativos local, estatal y federal en lo que respecta a la preparación de los docentes.

Desarrollar e implementar el Programa Educativo Individualizado (PEI) es una tarea de gestión importante porque sirve como herramienta principal de la institución para establecer su dirección estratégica. A través del PEI, la comunidad educativa puede reunirse con una meta común, establecer objetivos estratégicos de gestión centrados en el aprendizaje, dar seguimiento a sus avances y, en última instancia, orientar a la institución para que brinde servicios educativos de alta calidad en un marco que sustente las cadenas de valor. La Resolución Directoral ha autorizado el PEI. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.1.3. El plan anual de trabajo

Cada año, la administración del IESP se basa en el Plan de Trabajo Anual, que es una de las herramientas de gestión generadas a partir del PEI. Utilizando el PEI como guía, este documento establece los pasos a seguir para alcanzar los resultados deseados, así como cuánto dinero se necesitará para hacerlo todo realidad.

El PAT es una herramienta en cuya elaboración colabora la comunidad educativa. Se necesitan actas, fotos u otra documentación de este tipo. Se necesita una resolución del consejo de administración para autorizar el PAT.



2.2.2.1.4. El reglamento interno

En otras palabras, es la herramienta para gestionar la estructura y el funcionamiento diario de la institución. Todos los miembros de la comunidad educativa -desde estudiantes y graduados hasta directores, profesores y personal administrativo- tienen sus funciones, responsabilidades, derechos e incentivos descritos en este documento. En el mismo sentido, se detallan las infracciones, faltas y sanciones a la luz del marco normativo vigente, teniendo en cuenta los procedimientos de consulta y participación institucional. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.1.5. Plan de supervisión y monitoreo

Con el fin de consolidar y asegurar la longevidad de sus instituciones, los directores de enseñanza superior han manifestado la necesidad de abordar las preocupaciones administrativas basándose en opciones que apoyen y potencien la amplitud de las actividades culturales de la comunidad, y no en las modas de las ideas. A continuación se exponen los componentes clave de un modelo basado en la planificación estratégica que podría utilizarse para alcanzar este objetivo: Para iniciar la labor del nuevo período, primero hay que determinar el Qué: los objetivos de los institutos de enseñanza superior en su conjunto, incluidos los estudiantes, el profesorado, los administradores y los miembros de la comunidad; evaluar el estado actual de la organización de forma objetiva y clara; identificar los factores externos e internos que influyen en los resultados; y definir el Cómo: las estrategias, políticas y diversas acciones que deben seguirse para alcanzar los resultados propuestos, es decir las medidas destinadas a garantizar el reconocimiento y la longevidad del instituto. (Choque,2019, p.25)



2.2.2.1.6. Control de asistencia y permanencia de los docentes.

En un entorno de trabajo disciplinado, es la herramienta que garantiza que los empleados serán puntuales, estarán presentes y de forma permanente, y que sus esfuerzos serán reconocidos. Cualquier persona que trabaje para la organización, ya sea de forma permanente, por contrato, en comisión de servicios o por asignación, debe cumplirlo.

Con el fin de gestionar la asistencia y permanencia en el IESP de acuerdo con la jornada laboral y el horario especificado, se utiliza para el control diario el documento oficial de parte de asistencia, con el abono por parte del profesor de la hora de entrada.

Independientemente de su condición, todos los funcionarios están obligados a registrar su presencia mediante el reloj captahuellas al ingresar y salir de la institución. Este requisito se aplica incluso si acuden después de la hora de entrada reglamentaria. (Choque, 2019, p.25)

2.2.2.2. La gestión curricular

Con el fin de garantizar una práctica pedagógica eficaz y proporcionar la mejor formación posible en el contexto dado, el equipo de gestión curricular formado por instructores, asesores, jefes de área y coordinadores ofrece oportunidades para un trabajo colaborativo y organizado que promueva el intercambio de ideas.

La selección de los equipos debe apegarse a los propósitos de la organización y cumplir con los criterios establecidos por los perfiles sugeridos. Como resultado, habrá una mayor coherencia institucional en la forma en que se eligen las ideas desarrolladas por los equipos directivos y docentes. Teniendo en cuenta estos niveles y las interdependencias entre ellos, sugerimos comenzar con una dificultad que enfrentamos como institución, a pesar de los documentos formales nacionales y



jurisdiccionales: la secuenciación y selección de la información. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.2.1. El proyecto curricular institucional

El Programa Educativo Individualizado (PEI) es la herramienta administrativa que hace realidad el plan educativo planteado por el IESP o EESP. El PEI incorpora los valores y principios de la institución, junto con los objetivos pedagógicos y curriculares que se derivan de la utilización del modelo curricular aprobado por el DCBN para 2019. La creación de los diversos currículos proporcionados por el IESP/EESP refleja estos elementos. La adopción de un enfoque contextualizado e interactivo para su creación es crucial para ello.

Su fundamento es el enfoque geográfico, que toma en cuenta las características y necesidades de los instructores de Educación Básica de la zona y localidad, además del DCBN de la FID. Con la aprobación de una Resolución Directoral, el equipo gestor se encarga de liderar el desarrollo del PCI, que se basa en una creación participativa a nivel de la comunidad educativa. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.2.2. El plan de estudios

Cada componente del plan de estudios tiene su propia estructura de cursos y módulos, que se establece en el plan de estudios. También especifica las características del curso, en términos de curso (C) o módulo (M), que garantizan que las competencias producirán los resultados deseados. Por último, localiza el curso o módulo en cada ciclo y muestra las horas (teoría/práctica) y los créditos correspondientes.

Hay un total de 220 créditos repartidos en 10 ciclos académicos en el programa. A lo largo de la trayectoria formativa, cada ciclo tarda dieciséis (16)



semanas en madurar, con treinta (30) horas semanales. Esto suma cuatrocientas ochenta (480) horas en cada ciclo. La modalidad presencial se utiliza para construir los escenarios de aprendizaje de los cursos obligatorios. Las clases de los cursos electivos pueden diseñarse en una modalidad presencial tradicional o híbrida, dependiendo de las necesidades de los estudiantes y del material del curso. Mientras están inscritos en el programa FID, los estudiantes trabajan bajo la supervisión de miembros del cuerpo docente de la institución de Educación Pedagógica Superior para completar actividades de práctica pedagógica en centros de aplicación y/o instituciones educativas como parte de los módulos de práctica e investigación. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.2.3. El sílabo, estrategias metodológicas, medios y Materiales

Nuestra institución ha adoptado un modelo único para el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual se basa en alinear criterios de desempeño, indicadores, productos, estrategias y metodología. Esta herramienta técnico-pedagógica contiene la manifestación de los criterios de desempeño en cada una de las áreas curriculares a desarrollar.

El papel del instructor es facilitar el aprendizaje mediante la creación de oportunidades para el compromiso y la conversación de los estudiantes; estos ambientes de aprendizaje deben alentar a los estudiantes a asumir un papel activo en el desarrollo de sus competencias profesionales, y la evaluación debe centrarse en el estudiante como individuo. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.2.5. Sistema de evaluación de los aprendizajes

Para diseñar un plan de estudios centrado en el desarrollo de competencias,



la evaluación requiere un cambio significativo y esencial. Sugiere que los estudiantes de FID participen más activamente en la reflexión y gestión de su propio aprendizaje, haciendo balance de sus logros, puntos fuertes, áreas de mejora y necesidades; esto les capacitará para afrontar nuevos retos y crecer como personas y profesionales.

La evaluación desplaza su énfasis de un juicio final sobre lo correcto o incorrecto al aprendizaje y el rendimiento reales del estudiante en entornos reales, con múltiples oportunidades de recibir información inmediata sobre cómo están desarrollando sus competencias. Lo mismo puede decirse de la evaluación: da al profesor formador la oportunidad de reflexionar críticamente sobre sus propios métodos de enseñanza y, armado con datos, decidir cómo mejorarlos. (Choque,2019, p.25)

2.2.2.2.6. La práctica pre-profesional

Los estudiantes que se preparan para carreras en educación adquieren una base sólida en la materia a través de las prácticas y la práctica preprofesional, que sirven para solidificar, en contextos del mundo real, las competencias adquiridas a lo largo de su estancia en nuestra institución. Para graduarse y obtener la certificación, es necesario completar las prácticas y la práctica preprofesional.

Ejes curriculares esenciales como la práctica pre-profesional y las pasantías ayudan a los estudiantes a involucrarse gradualmente con el mundo real de la educación, a aprender a reconocer, evaluar, reflexionar y repensar la relación entre teoría y práctica y, en última instancia, a solidificar su dominio de las competencias profesionales delineadas en el perfil de competencias de la institución. (Choque,2019, p.25)



2.2.2.2.7. El marco del buen desempeño del directivo

Un componente clave de la reforma del sistema educativo incluido en las políticas prioritarias del Sector de Educación para el desarrollo del profesorado es el Marco de Desempeño de la Buena Gestión.

En consecuencia, la necesidad de contar con administradores elegidos, enseñados y organizados es el principal resultado de la reforma de las instituciones educativas en este ámbito. Esto convierte al Marco para el Buen Desempeño Directivo en un poderoso instrumento para toda una política de crecimiento directivo.

Dado que los directivos necesitan tiempo para aprender cosas nuevas, perfeccionar sus habilidades y descubrir lo que les motiva, el desarrollo de las competencias sugeridas y la realización de los dominios se producirán por etapas. Por ello, el Marco de Buen Desempeño Directivo propone inputs para evaluar la accesibilidad, aprobación y ejecución de los programas de formación en función de las competencias y desempeños que presentan. (Choque, 2019, p.25)

2.2.2.2.8. Equipos de alto desempeño

Cuando los miembros de los equipos de alto rendimiento ponen en común sus conocimientos, experiencia y perspectivas, el equipo en su conjunto tiene muchas más posibilidades de alcanzar sus objetivos. Todos los miembros de un equipo altamente integrado tienen la oportunidad de aprender de los demás, lo que es fantástico para los miembros más dedicados del grupo. La empresa cosecha grandes recompensas como consecuencia de los efectos positivos sobre la toma de decisiones y las medidas específicas para promover la agenda empresarial, así como la aceleración de los resultados.

Las organizaciones con objetivos bien definidos y un conocimiento profundo



de los procesos necesarios para alcanzarlos suelen tener equipos de alto rendimiento. Están formados por equipos de personas muy motivadas que se enorgullecen de su trabajo y se llevan bien entre sí.

2.2.2.2.9. Buenas prácticas docentes

Para alcanzar grados de progresión más complicados, las buenas prácticas docentes incluyen actividades pedagógicas que parten de la identificación de las necesidades u oportunidades de aprendizaje de los alumnos e intentan construir las competencias previstas en el plan de estudios. Son escalables, a largo plazo y potencialmente transportables.

El aumento del aprendizaje de los alumnos es el resultado final de las buenas prácticas de gestión escolar, que se definen como los esfuerzos del equipo para abordar una necesidad o aprovechar una oportunidad. Mejorar la calidad de los procesos educativos, animar a los instructores a reflexionar sobre su propia práctica y fomentar un entorno en el que los colegas puedan trabajar juntos son objetivos de estas actividades.

Por «buenas prácticas docentes» entendemos las intervenciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a aprender de un modo que no sólo cumple los objetivos declarados de la educación, sino que va más allá de ellos, mejorando resultados como las tasas de graduación, el acceso a la enseñanza superior y la vida de las poblaciones infrarrepresentadas. El propósito de la evaluación contextual es examinar y evaluar la eficacia de las iniciativas pedagógicas.



2.2.2.3. La gestión administrativa

2.2.2.3.1. La organización institucional

Para cumplir con sus metas y objetivos, toda empresa necesita una estructura bien definida, y un organigrama proporciona precisamente eso.

El Modelo de Servicio Educativo, que incluye componentes pedagógicos y de gestión institucional, es considerado en los IESPP en concordancia con el numeral 2 del artículo 80 del Reglamento de la Ley N° 30512, autorizado por el R.M. N° 570-2018-MINEDU. Una lógica sistémica rige la interacción entre los subcomponentes estratégico, misional y de apoyo que construyen estos componentes.

2.2.2.3.2. Sistema de admisión de los estudiantes

Una vez concluido el Proceso de Revalidación, las IESP públicas y privadas con carrera docente revalidada y/o autorizada buscan admitir a egresados que hayan concluido y aprobado satisfactoriamente la educación básica en cualquiera de sus modalidades y cuyo perfil indique que están preparados académica y personalmente para iniciar estudios superiores en un área específica.

El IESP está a cargo del proceso de admisión y vela por el cumplimiento de los ideales de mérito, transparencia y equidad a través de la planificación, coordinación, ejecución y evaluación de las actividades del proceso.

El proceso de selección para la admisión en el IESP está diseñado para garantizar que todos los solicitantes cumplan las normas más estrictas de honestidad, transparencia y equidad. Los IESP se encargan de coordinar el proceso de solicitud, enviar recordatorios y registrar a los candidatos en el sistema. También son responsables de desarrollar y aplicar las herramientas de evaluación de las capacidades de Comunicación, Matemáticas y Cultura General, así como de las



competencias profesionales.

2.2.2.3.3. Perfiles de egreso

A medida que avanzan en sus programas de preparación del profesorado, se espera que los estudiantes adquieran gradualmente las competencias profesionales docentes descritas en el Perfil de egreso de la formación inicial del profesorado. Estas competencias son esenciales para que los estudiantes ejerzan su oficio de la mejor manera posible. El perfil de egreso sienta las bases de un plan de estudios especializado y global que hace hincapié en la investigación, la práctica y la innovación; su objetivo es dotar a los estudiantes de los conocimientos y habilidades que necesitan para afrontar los retos de las aulas de hoy en día, manteniendo al mismo tiempo los más altos estándares de ética profesional.

El perfil del graduado también contiene competencias relacionadas con la necesidad del educador moderno de una preparación exhaustiva. A diferencia de las habilidades profesionales docentes del MBDD, éstas son más generales y aplicables a cualquier educador. No obstante, desempeñan un papel crucial en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a lo largo de las primeras etapas de la formación. Se clasifican como parte del dominio 4 en el perfil del graduado. El propósito de estas competencias es ayudar a los educadores a ser más autorreflexivos y basados en la evidencia en su práctica educativa mediante la mejora de sus habilidades de investigación, el uso de la tecnología digital y el crecimiento personal.

2.2.2.3.4. Oferta y demanda de carreras profesionales

A la hora de intentar comprender por qué el sistema educativo necesita un



cambio de paradigma, resulta útil analizar la conexión entre la educación básica y la formación inicial del profesorado. Para ayudar a los estudiantes a alcanzar su pleno potencial, la educación básica plantea una serie de retos a los programas de formación inicial del profesorado debido a la gran variedad de situaciones que plantea. El sistema educativo, en constante cambio, está sujeto a una amplia gama de exigencias sociales, culturales, lingüísticas, geográficas, climáticas, económicas, productivas y políticas, todo lo cual contribuye a la incertidumbre y complejidad inherentes a la profesión.

Mantenerse al día de la evolución de las ideas sobre cómo aprenden los individuos, especialmente en los primeros años, es un reto importante para quienes trabajan en la educación básica. La enseñanza tradicional en las aulas trataba a todos los alumnos por igual, pero la investigación moderna ha demostrado que este enfoque no satisface las necesidades de los niños de hoy.

La forma en que los alumnos de educación básica aprenden ahora exige que los espacios educativos y la conexión con la comunidad se utilicen de forma creativa y reflexiva, con objetivos bien definidos que se centren en la mejora del aprendizaje. Lo mismo ocurre con el uso de la tecnología digital y los recursos físicos al servicio de la educación. Todos ellos deben verse como herramientas que pueden utilizarse para movilizar procesos como la indagación, la reflexión, el pensamiento crítico y la creatividad con el fin de resolver retos difíciles. Esto puede lograrse mediante un trabajo basado en competencias más que en contenidos.

2.2.2.3.5. Matrícula de estudiantes

Los estudiantes se comprometen a cumplir con las obligaciones y ser sujetos de los derechos establecidos en el Reglamento Institucional al matricularse en los

cursos o unidades didácticas que se desarrollan dentro de un ciclo académico.

Los estudiantes que cumplan con los criterios de ingreso señalados en los Reglamentos Institucionales de las instituciones correspondientes, se consideran habilitados para matricularse en los IES y EES, según las normas publicadas por el Minedu.

2.2.2.3.6. Horario de estudiantes y docentes

Esto afecta a los administradores de colegios y escuelas. Son responsables de crear, revisar, firmar y aprobar oficialmente los horarios de todos los trabajadores, incluidos instructores, personal administrativo, estudiantes y otros, además de tener su propio horario. También son responsables de los horarios de los laboratorios, bibliotecas, comedores, polideportivos, reuniones y otros espacios. Ciertos horarios son inflexibles y previsibles. Algunos varían diariamente e incluso cada hora en función de factores externos. Los horarios tanto de los estudiantes como de los profesores tienden a ser algo estáticos e invariables de un curso académico a otro. Independientemente de la regularidad de estos horarios, hay casos en los que la administración escolar siente la necesidad de hacer ajustes de última hora, como cuando un chico se lesiona y tiene que quedarse en casa un tiempo.

2.2.2.3.7. La rendición de cuentas

Establecer lineamientos que señalen los procesos, plazos y obligaciones para que los titulares de las entidades que integran el Sistema Nacional de Control informen sobre el gasto y uso de los bienes y finanzas del Estado, así como los resultados de su gestión. La administración educativa desempeña un papel crucial en la evaluación de los proyectos educativos en el contexto de un sistema de



autonomía y corresponsabilidad, y la rendición de cuentas también debe provenir de la propia evaluación interna de la institución, que es liderada por el equipo directivo.

El Sistema Nacional de Control está a cargo de la Contraloría, la cual es responsable de velar por la correcta administración y uso de los recursos y bienes del Estado. Esta función está definida en el artículo 82 de la Constitución Política del Perú. La Contraloría tiene la función de establecer los protocolos necesarios para que los titulares de las entidades informen oportunamente a este Órgano de Gobierno sobre los fondos o bienes del Estado que se encuentran bajo su supervisión, así como los resultados de su gestión, tal como lo establece el inciso u) del artículo 22 de la Ley.

2.2.2.3.8. La gestión de la información

Compartir y recibir información es a lo que nos referimos cuando hablamos de comunicación. La comunicación tiene varios componentes: Las acciones habladas y no habladas, los métodos de comunicación y la forma en que se adquiere, procesa y comunica la información dependen del objetivo.

Una interacción gratificante se produce cuando una de las partes escucha sin culpar a la otra, mantiene la atención en los hechos, revela los argumentos, llega a acuerdos parciales sin emitir juicios, busca soluciones comunes a la vez que comparte soluciones alternativas y se muestra receptiva a otros diálogos.

Los espacios educativos, las horas lectivas y la programación de actividades complementarias son parte integrante de la gestión de la información escolar.

La tecnología puede utilizarse no sólo en el aula, sino también en la administración y gestión del centro. Muchas de estas aplicaciones no requieren formación especializada, lo que las hace accesibles a personas no familiarizadas con



la programación. El software preexistente facilita la transmisión segura de datos entre los campus, la administración de las calificaciones y otros servicios del centro.

2.2.2.3.9. Selección de docentes.

En el marco de la Ley y de este Reglamento, el Ministerio de Educación establece las normas para el desarrollo del proceso de contratación del servicio docente en los IES y EES públicos de ámbito nacional.

Los puestos y horas vacantes, disponibles y dentro del presupuesto determinan la forma en que el servicio docente procede a la contratación de nuevo personal.

El pago puntual de las remuneraciones está garantizado por la DRE, que también dicta la resolución por la que se autoriza el contrato del servicio docente. El Departamento de Contratación e Igualdad de Oportunidades (DRE) vela por que todas las prácticas de contratación respeten todas las leyes y reglamentos aplicables, incluidos los relativos a la contratación de servicios docentes.

2.2.2.3.10. Gestión por procesos

La gestión de la calidad se basa en ocho conceptos, uno de los cuales es la gestión por procesos. La gestión por procesos de las actividades y los recursos asociados permite obtener resultados más eficaces, de ahí su importancia. Cuando surgió la gestión de la calidad como desarrollo del aseguramiento de la calidad, la gestión por procesos fue una de sus principales aportaciones.

El estilo de gestión funcional es común en la mayoría de las organizaciones; este estilo hace hincapié en la importancia de los departamentos bien definidos y sus respectivas funciones para producir los resultados deseados. En lugar de prescindir



por completo de los departamentos, una estrategia de gestión por procesos hace hincapié en el producto final y en cómo beneficia al cliente.

2.2.2.3.11. *Licenciamiento y acreditación. Matriz del SINEACE.*

El proceso de obtención de una licencia para operar una institución educativa, pública o privada, como IES o EES, junto con sus programas de estudio y filiales, se conoce como licenciamiento. Esta autorización tiene una vigencia de cinco (5) años renovables, contados a partir del día de expedición de la resolución que la otorga, previa verificación de las condiciones básicas de calidad. A partir del día hábil siguiente a la presentación de la solicitud, el proceso tendrá una duración de noventa (90) días hábiles. El silencio administrativo positivo surtirá efectos una vez transcurrido dicho plazo sin que se haya producido la correspondiente convocatoria.

No obstante, los interesados son responsables de velar por el cumplimiento de las normas fundamentales de calidad durante el período de concesión de la licencia, incluso después de su expedición. La obtención de las licencias y/o autorizaciones regionales y municipales necesarias para la compatibilidad de uso, las adecuadas condiciones de higiene, salubridad y seguridad en los locales, y las actualizaciones necesarias a las condiciones básicas de calidad de acuerdo a las normas del Minedu que resulten aplicables, entre otros aspectos, siguen siendo requeridas. La gestión a nivel institucional y académico, así como la infraestructura, el cuerpo docente y las proyecciones financieras y económicas, son los requisitos básicos de calidad.

2.2.2.4. Dimensiones de la gestión institucional

La dimensión pedagógica

Esta dimensión alude a la enseñanza y el aprendizaje, la base del



funcionamiento de toda institución educativa y de sus empleados. La evaluación del aprendizaje, la variedad curricular, las tácticas metodológicas y didácticas, los materiales y recursos didácticos y el enfoque sistemático del proyecto curricular (PCI) forman parte de esta noción. También se incluyen los deberes de los profesores, las prácticas pedagógicas, el dominio de programas y planes, la administración de métodos pedagógicos y técnicas didácticas, las posturas pedagógicas, las conexiones con los estudiantes, la formación y el desarrollo profesional de los instructores para mejorar sus competencias, y mucho más.

La dimensión administrativa

El objetivo de todas las actividades y estrategias de esta área es facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante la gestión eficaz de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa; los procesos técnicos; el tiempo; la seguridad e higiene; el control de la información de todos los miembros de la institución; el cumplimiento de la normativa y la supervisión de las funciones.

En todo momento, el objetivo de esta dimensión es contribuir a la toma de decisiones que conduzcan a acciones tangibles para el logro de los objetivos institucionales, equilibrando los intereses individuales con los de la institución. Desde el punto de vista laboral, algunas acciones concretas serán la gestión del personal, la delegación de tareas y la evaluación de su rendimiento; el mantenimiento y la conservación de los bienes materiales e inmateriales; la organización de la información y la documentación de la institución; la elaboración y el cumplimiento de los presupuestos; y la supervisión de todos los asuntos contables y financieros.

La dimensión organizacional

Con la ayuda de esta dimensión pueden comprenderse mejor los métodos en



los que se estructura la comunidad educativa para garantizar el buen funcionamiento de la institución.

Una institución educativa autónoma, competente y adaptable es aquella que puede cambiar y evolucionar en respuesta a las necesidades y los cambios de la sociedad, y esto sólo puede ocurrir si la dimensión organizativa prioriza y apoya el crecimiento de las capacidades tanto individuales como colectivas. Esto sólo puede lograrse con políticas institucionales bien definidas que se basen en los valores rectores y la visión de la organización y que luego se apliquen mediante prácticas de gestión. Cosas como el número de personas que participan en la toma de decisiones, la composición de los consejos consultivos, las funciones que desempeñan, etc.

La dimensión comunitaria

Esta faceta se refiere al grado en que la institución conoce y responde a las circunstancias, exigencias y expectativas de la comunidad a la que pertenece. Del mismo modo, su incorporación y compromiso con las prácticas culturales de la comunidad.

Los padres y los grupos comunitarios, así como las organizaciones locales, estatales y cívicas, además de las instituciones religiosas, forman parte del entorno social e interinstitucional de la institución educativa. Su implicación debe responder a un objetivo que facilite la formación de asociaciones con el fin de elevar el nivel educativo.

2.2.3. Normativa de la Educación superior

2.2.3.1. Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes.

a) Objeto de ley

La creación, habilitación, régimen académico, administración, supervisión y

fiscalización de las Instituciones de Educación Superior (IES) y Escuelas de Educación Superior (EES), públicas y privadas, se rigen por la Ley N° 30512, artículo 1. Esta ley tiene por objeto asegurar que las personas reciban una formación de calidad que contribuya a su desarrollo integral, responda a las demandas del país, del mercado laboral y del sistema educativo, así como de los sectores productivos, y permita el avance de la ciencia y la tecnología. También controla la evolución de la carrera de los docentes de IES y EES en el sector público.

b) Ámbito de aplicación

El artículo 1 de la Ley n° 30512 establece que todas las instituciones y escuelas de enseñanza superior, ya sean públicas o privadas, nacionales o internacionales, así como las especializadas en enseñanzas artísticas, están incluidas en el ámbito de aplicación de esta legislación.

Cuando este estatuto hace mención a la «Enseñanza Superior», se refiere a los programas ofrecidos por las instituciones y universidades enumeradas anteriormente.

Los profesores que prestan servicios en IES y EES públicos se consideran parte de la vocación docente pública regulada por la legislación vigente.

2.3. Marco conceptual

Liderazgo pedagógico: fomentar, cultivar y fortalecer el liderazgo pedagógico de los directores de escuela como instrumento estratégico de una política global de desarrollo de la gestión, con el objetivo de garantizar que las escuelas se encarguen de supervisar los cambios en las prácticas educativas, y que toda la comunidad escolar se concentre en el progreso académico de los alumnos.

Liderazgo autoritario Bajo este estilo de liderazgo, los empleados no tienen mucho margen para expresar sus opiniones o contribuir a las decisiones del grupo.



Liderazgo democrático La toma de decisiones colegiada, la comunicación abierta, el consenso en lugar de la acción unilateral y la práctica de la cooperación son las señas de identidad de este estilo de liderazgo.

Liderazgo liberal Cuando el líder abdica de toda responsabilidad en la toma de decisiones y, en su lugar, confía en sus seguidores para llevarlas a cabo, está exhibiendo este estilo de liderazgo.

Liderazgo Distributivo:

El liderazgo inicialmente sigue instrucciones o iniciativas administrativas, pero las ideas pueden ir desde abajo hacia arriba, de todos los lados o de cualquier otra parte.

Liderazgo Transaccional: En este tipo, el guía intercambia una cosa por otra con sus subordinados, acepta algo a cambio de una dirección sin mayores obstrucciones. Es el rumbo del guía en el logro de las metas establecidas ofreciendo recompensas e incentivos después de que se alcancen las metas, lo que atribuye las acciones del guía a las recompensas. (Llerena & Diaz, 2020).

Liderazgo Transformacional:

Esto se conceptúa como el proceso mediante el cual los guías y seguidores interactúan para pasar a un nivel más elevado de motivación y moral.

Liderazgo de tipo pedagógico o Instruccional:

Se enfoca en el proceso de formación y aprendizaje, asesoría, adquisición de recursos, capacitación y evaluación para que los docentes sobresalgan en el desempeño académico de sus alumnos.



Liderazgo instructivo

El liderazgo se centra en las experiencias tienen colisión en los profesionales de la educación y el establecimiento educativo busca mejorar la formación de los estudiantes este modelo de liderazgo entrelaza un conjunto de acciones de seguimiento del desarrollo de la formación del estudio se trata de transformar la realidad inmediatamente reestructurar proponer sobre la base de los propósitos propuestos.

Liderazgo participativo

Para él, el jefe y los subordinados son como dos mitades de un todo más amplio, y el poder no reside en un solo individuo, sino en el equipo en su conjunto. En este contexto, una persona con autoridad es aquella que puede cambiar con los tiempos, que prima la lealtad y la solidaridad, y que emite juicios basados en criterios.

Gestión Curricular: Para garantizar una práctica pedagógica eficaz y proporcionar la mejor formación posible en el contexto dado, el equipo de gestión curricular formado por la Dirección, los coordinadores, los jefes de área, los asesores y los profesores presenta la oportunidad de un esfuerzo colaborativo y organizado que promueve el intercambio de ideas.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque que se utiliza es el cuantitativo.



3.2. Método o métodos aplicados a la investigación

El método utilizado es el científico; Hernández & Mendoza (2018). es esencial recoger una muestra que sea representativa de la población o los fenómenos estudiados; esta muestra puede seleccionarse al azar o por discriminación. Se basa en un conjunto de hipótesis previamente establecidas y construidas a partir de ideas previas.

Debido a la naturaleza deductiva del proceso científico, es esencial contar con una hipótesis preexistente antes de realizar investigaciones cuantitativas.

3.3. Tipo de investigación

Tipo no experimental, En estos tipos de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural y dependiendo en que se va a centrar la investigación, existen diferentes tipos de diseños en las que se puede basar el investigador (Dzul, 2015).

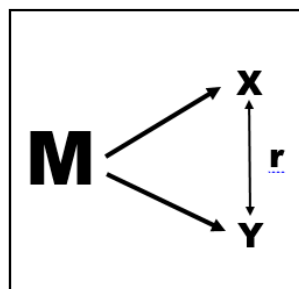
3.4. Nivel de investigación

La investigación será de Nivel explicativo, esta se caracteriza porque se realiza sin manipular deliberadamente variables.

3.5. Diseño específico

La investigación será de diseño descriptivo, esta se caracteriza porque busca las causas y los efectos como consecuencia de la investigación. Es decir, miden cada variable presuntamente que sea independiente y dependiente.

He aquí una representación visual del mismo:



Donde,

M : Muestra de estudio

X : liderazgo pedagógico

Y : gestión institucional

r : Relación entre x , y

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado (Wigodski, 2010).

La población quedará conformada por directivos, docentes y estudiantes de los institutos de educación superior pedagógicos de la región Ica año 2019.

Tabla 1
Población de estudio

INSTITUTOS SUPERIORES PEDAGÓGICOS DE LA REGION ICA	DOCENTES
IESPP “Carlos Medrano Vásquez”- Pisco	23
IESPP “Juan XXIII” – Ica	45

IESPP "Agustin Bocanegra y Prada"	23
IESPP " SAN FRANCISCO DE ASIS" - CHINCHA	35
Total	126

3.5.2. Muestra

Según Sánchez y Reyes (2021), una muestra es una selección que se hace de una población mayor con fines de investigación, observación o análisis.

Para calcular el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{E^2(N-1) + (Z)^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 * 126 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2(126 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$N = 126$$

$$n = 95,066$$

$$n = 95$$

Donde:

n = muestra

Z = confianza

p = positiva

q = negativa

N = población

e = error.

n = muestra

$$n = 95$$

3.4. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnicas

La encuesta: Este método se utiliza sobre todo en el campo de las ciencias sociales. Al formular preguntas pertinentes a las personas investigadas, permite recopilar datos valiosos. Pedimos a la gente que rellene encuestas que revelan sus pensamientos, sentimientos, intereses, necesidades, actitudes y nivel de conocimientos.

3.4.2. Instrumentos de investigación

Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico: Este instrumento de 24 preguntas se diseñará en función de sus aspectos y se utilizará para evaluar el liderazgo pedagógico de los profesores.

Cuestionario para evaluar la gestión institucional: Compuesto por 24 preguntas organizadas según sus aspectos, este instrumento evaluará la gestión institucional a nivel de profesores y directivos.

3.5. Diseño de contrastación de la hipótesis

Para realizar análisis estadísticos con el programa SPSS-24, primero se importarán los datos a una hoja de cálculo Excel. Esto permitirá extraer información útil, incluidos porcentajes, tablas cruzadas y análisis de frecuencia. Los datos también se utilizarán para comprobar las hipótesis relativas a la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión institucional.

3.7. Estilo o normas de redacción

Cuando se citan fuentes en ciencias sociales, suele utilizarse el estilo de la Asociación Americana de Psicología (APA).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS

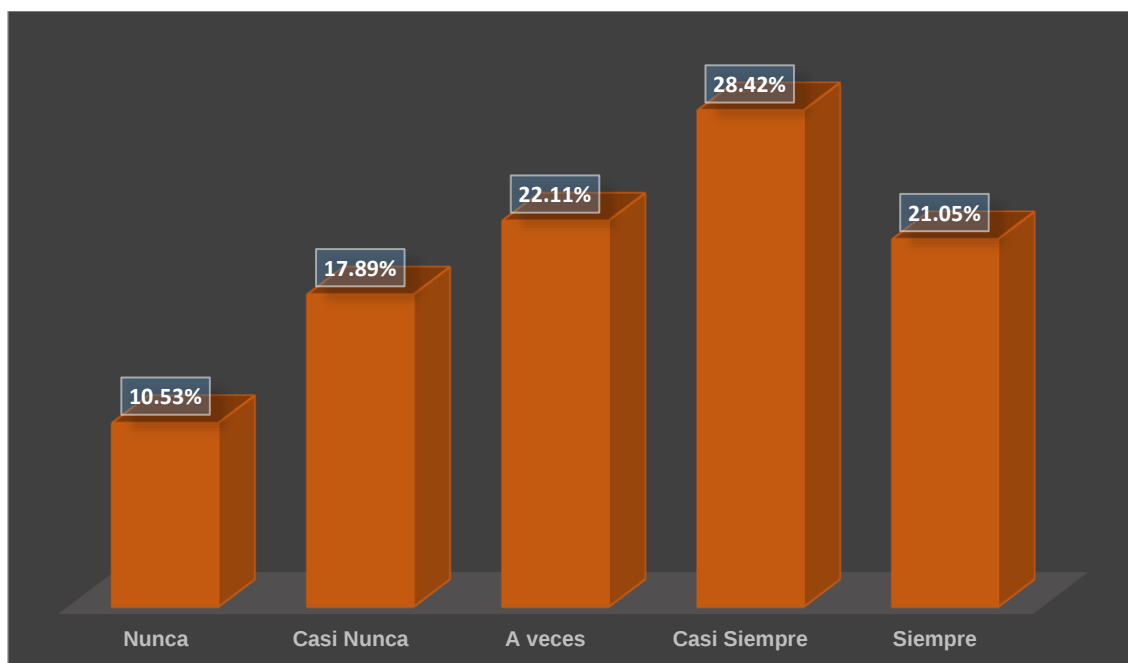
4.1.1. Resultados de la variable independiente: Liderazgo pedagógico

Tabla 1

Liderazgo pedagógico

valores	frecuencia	%
Nunca	10	10.53%
Casi Nunca	17	17.89%
A veces	21	22.11%
Casi Siempre	27	28.42%
Siempre	20	21.05%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 1*Liderazgo pedagógico***Interpretación:**

- **Nunca (10.53%)**

Un 10.53% de los participantes indica que el liderazgo pedagógico no está presente. Este porcentaje, aunque no es elevado, muestra una percepción de ausencia total de liderazgo pedagógico en algunos contextos, lo que podría deberse a una falta de orientación, apoyo o estrategias claras por parte de los líderes educativos.

- **Casi Nunca (17.89%)**

Un 17.89% considera que el liderazgo pedagógico se ejerce con muy poca frecuencia. Este grupo señala una percepción de insuficiencia en el acompañamiento y la guía pedagógica, lo que podría impactar negativamente en el desarrollo de las actividades educativas.

- **A veces (22.11%)**

Con un 22.11%, esta categoría refleja una percepción de intermitencia en el liderazgo



pedagógico. Aunque se observa evidencia de liderazgo en ciertos momentos, la falta de consistencia podría limitar la efectividad de las iniciativas pedagógicas.

- **Casi Siempre (28.42%)**

La categoría más alta, con un 28.42%, muestra que una cuarta parte de los encuestados perciben el liderazgo pedagógico como algo frecuente, aunque no constante. Esto indica que existen esfuerzos significativos para proporcionar orientación y apoyo pedagógico, aunque queda margen para mejorar la sostenibilidad de estas acciones.

- **Siempre (21.05%)**

Finalmente, un 21.05% de los encuestados considera que el liderazgo pedagógico es constante y efectivo. Este grupo refleja una percepción positiva sobre la presencia de líderes pedagógicos comprometidos y capaces de guiar efectivamente el proceso educativo.

Tabla 2

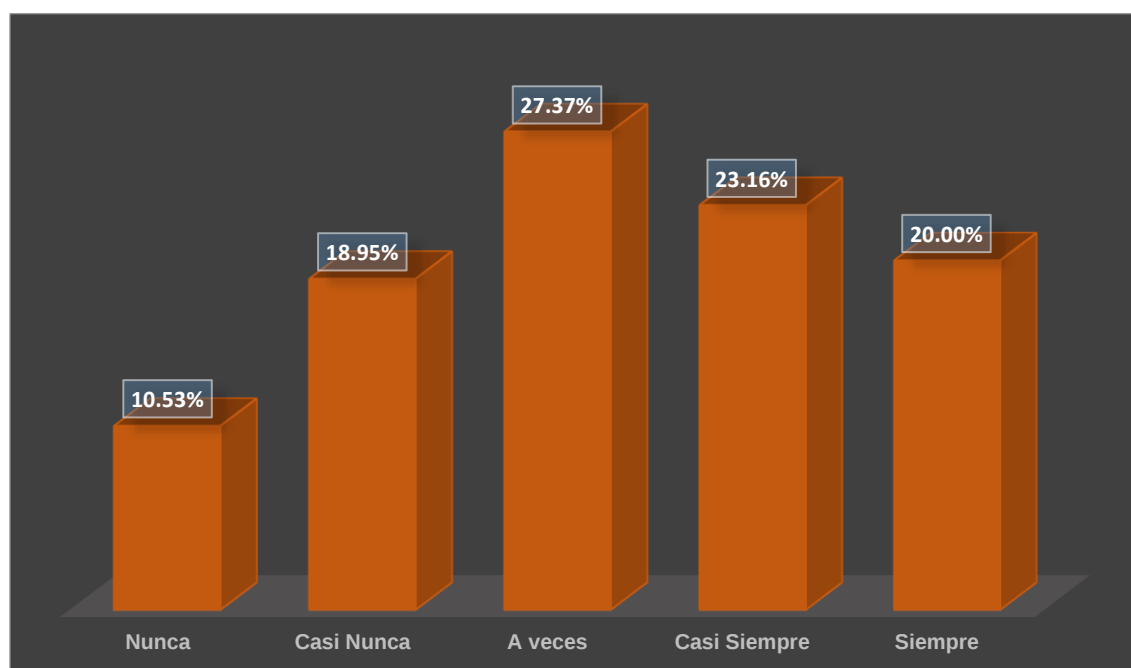
Establecimiento de metas y expectativas

valores	frecuencia	%
Nunca	10	10.53%
Casi Nunca	18	18.95%
A veces	26	27.37%
Casi Siempre	22	23.16%
Siempre	19	20.00%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 2

Establecimiento de metas y expectativas



Interpretación:

- **Nunca (10.53%)**

Un 10.53% de los encuestados percibe que nunca se establecen metas y expectativas claras. Esto refleja una ausencia significativa de planificación y dirección, lo que podría derivar en un entorno educativo o laboral desorganizado y sin objetivos

definidos.

- **Casi Nunca (18.95%)**

Un 18.95% considera que el establecimiento de metas y expectativas ocurre con muy poca frecuencia. Este grupo señala una carencia importante en la orientación hacia objetivos específicos, lo que podría limitar la motivación y el enfoque en los resultados esperados.

- **A veces (27.37%)**

Con un 27.37%, esta categoría es la más alta, lo que indica que el establecimiento de metas y expectativas ocurre de forma intermitente. Aunque se reconocen esfuerzos en algunos momentos, su falta de consistencia podría dificultar el seguimiento y cumplimiento de los objetivos propuestos.

- **Casi Siempre (23.16%)**

Un 23.16% de los participantes percibe que las metas y expectativas se establecen con frecuencia, pero no de manera constante. Esto refleja avances significativos en la planificación y dirección, aunque todavía hay margen para asegurar la sostenibilidad de estas prácticas.

- **Siempre (20.00%)**

Finalmente, un 20.00% considera que el establecimiento de metas y expectativas se realiza de manera constante y efectiva. Este grupo refleja una percepción positiva, destacando la importancia de una planificación clara y orientada hacia objetivos específicos

Tabla 3

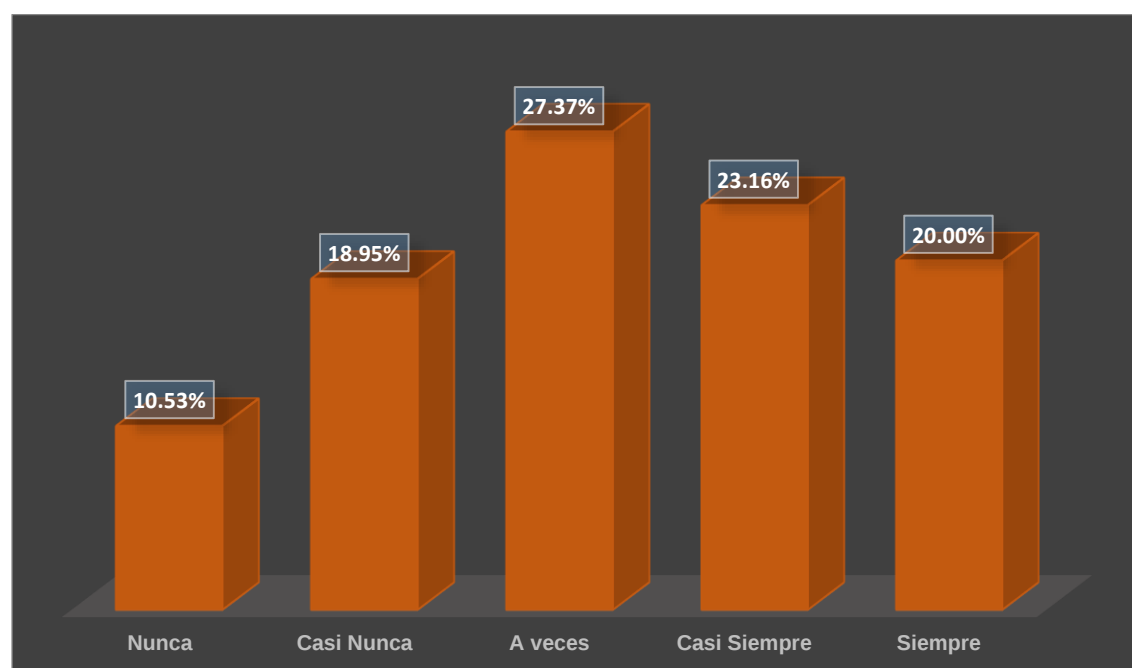
Uso estratégico de recursos

valores	frecuencia	%
Nunca	11	11.58%
Casi Nunca	17	17.89%
A veces	25	26.32%
Casi Siempre	22	23.16%
Siempre	20	21.05%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 3

Uso estratégico de recursos



Interpretación:

- **Nunca (11.58%)**

Un 11.58% de los participantes percibe que nunca se utiliza estratégicamente los recursos disponibles. Este grupo refleja la ausencia total de planificación o estrategia en la asignación y uso de recursos, lo cual podría derivar en un desaprovechamiento



significativo de las capacidades organizativas o educativas.

- **Casi Nunca (17.89%)**

Un 17.89% señala que el uso estratégico de recursos ocurre con muy poca frecuencia. Este porcentaje sugiere la existencia de esfuerzos aislados o insuficientes para optimizar los recursos disponibles, lo que puede afectar negativamente el rendimiento y la sostenibilidad de las iniciativas.

- **A veces (26.32%)**

La categoría más alta, con un 26.32%, refleja que el uso estratégico de recursos se lleva a cabo de manera intermitente. Aunque hay evidencia de prácticas en ciertos momentos, su irregularidad podría limitar el impacto y la eficacia de las acciones.

- **Casi Siempre (23.16%)**

Un 23.16% de los encuestados percibe que el uso estratégico de recursos se realiza con frecuencia, pero no de manera constante. Esto indica que, aunque se están haciendo esfuerzos importantes, todavía hay áreas que requieren mayor atención para garantizar una planificación más uniforme.

- **Siempre (21.05%)**

Finalmente, un 21.05% considera que los recursos se utilizan de manera estratégica y constante. Este grupo refleja una percepción positiva de la capacidad para gestionar y optimizar los recursos en favor de los objetivos establecidos

Tabla 4

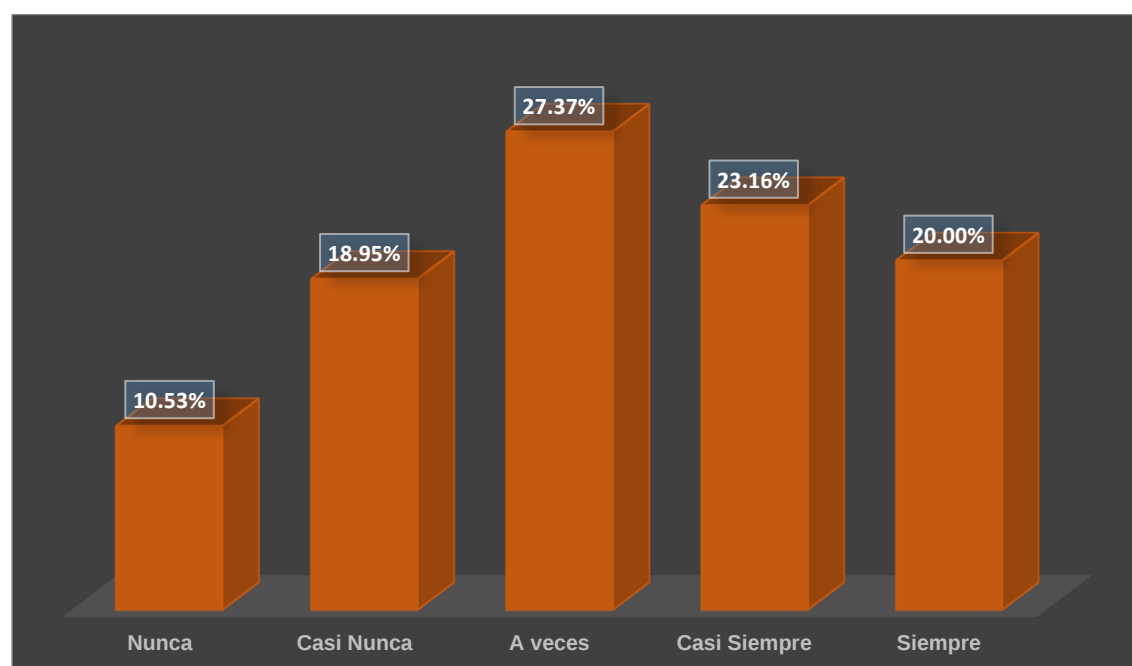
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo

valores	frecuencia	%
Nunca	12	12.63%
Casi Nunca	19	20.00%
A veces	21	22.11%
Casi Siempre	24	25.26%
Siempre	19	20.00%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 4

Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo



Interpretación:

- **Nunca (12.63%)**

Un 12.63% de los participantes percibe que el planeamiento, la coordinación y la evaluación del currículo nunca se realizan de manera adecuada. Este grupo representa la percepción de ausencia total de procesos estructurados, lo que podría impactar negativamente en la calidad educativa y la alineación con los objetivos

institucionales. Esta categoría sugiere la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan estos aspectos fundamentales para garantizar un funcionamiento más eficiente.

- **Casi Nunca (20.00%)**

El 20% de los encuestados señala que estos procesos ocurren con muy poca frecuencia. Esta cifra refleja una percepción de esfuerzos insuficientes o esporádicos para establecer una adecuada coordinación y evaluación del currículo, lo que podría generar inconsistencias en el logro de metas educativas y en el uso óptimo de los recursos.

- **A veces (22.11%)**

Con un 22.11%, esta categoría agrupa a quienes consideran que los procesos mencionados se llevan a cabo de forma intermitente. Aunque hay evidencia de prácticas en ciertos momentos, su irregularidad podría generar resultados dispares en la implementación del currículo, afectando el alcance de una educación de calidad sostenida.

- **Casi Siempre (25.26%)**

El 25.26% de los encuestados percibe que estos procesos se realizan con frecuencia, aunque no de manera uniforme. Este grupo indica un progreso importante en la implementación de estrategias, pero también evidencia que aún persisten áreas que requieren fortalecimiento para alcanzar una planeación y coordinación consistentes en todos los niveles.

- **Siempre (20.00%)**

Finalmente, un 20% de los participantes considera que los procesos de planeamiento, coordinación y evaluación del currículo se llevan a cabo de manera constante y estratégica. Este grupo refleja una percepción positiva sobre la gestión educativa,



destacando un uso adecuado de recursos y un enfoque coherente en el cumplimiento de los objetivos pedagógicos.

Tabla 5

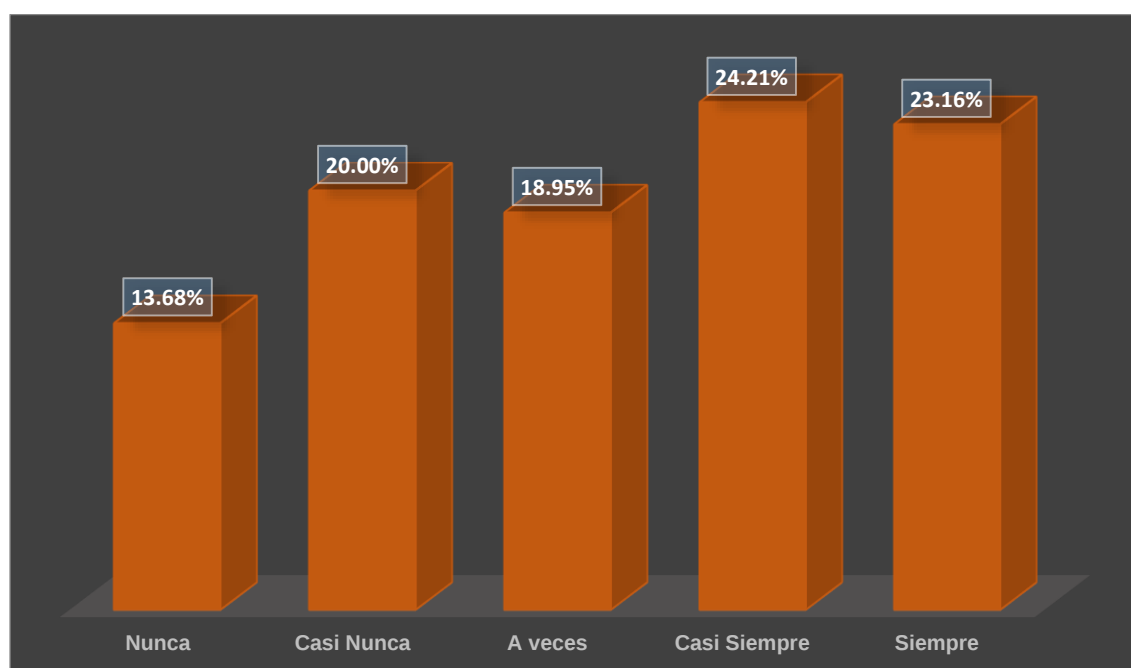
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes

valores	frecuencia	%
Nunca	13	13.68%
Casi Nunca	19	20.00%
A veces	18	18.95%
Casi Siempre	23	24.21%
Siempre	22	23.16%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 5

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes



Interpretación:

- **Nunca (13.68%)**

Un 13.68% de los participantes percibe que no se promueve ni se incentiva la participación en procesos de aprendizaje y desarrollo docente. Este grupo refleja una importante ausencia de esfuerzos para mejorar las competencias y habilidades del personal docente, lo cual puede impactar directamente en la calidad de la enseñanza

y la implementación de innovaciones pedagógicas.

- **Casi Nunca (20.00%)**

El 20% señala que estas acciones se realizan con muy poca frecuencia. Este porcentaje sugiere la existencia de iniciativas aisladas o esporádicas para fomentar el desarrollo profesional de los docentes, lo que limita su capacidad para responder a las necesidades educativas actuales y futuras.

- **A veces (18.95%)**

Con un 18.95%, esta categoría representa una percepción de esfuerzos intermitentes en la promoción del aprendizaje docente. Si bien hay indicios de actividades dirigidas a su desarrollo, la falta de regularidad y consistencia podría restringir el impacto de dichas iniciativas en el fortalecimiento de sus capacidades.

- **Casi Siempre (24.21%)**

Un 24.21% de los encuestados considera que la promoción y participación en el aprendizaje docente se realiza con frecuencia, aunque no de manera completamente consistente. Este grupo señala avances significativos en la implementación de programas y estrategias, pero también evidencia la necesidad de mejorar su alcance y sostenibilidad.

- **Siempre (23.16%)**

Finalmente, un 23.16% de los participantes percibe que se promueve y fomenta de manera constante y estratégica el desarrollo profesional docente. Este grupo destaca la existencia de una gestión activa y eficiente en la implementación de políticas y actividades para mejorar las competencias de los educadores.

4.1.2. Resultados de la variable dependiente: Gestión institucional

Tabla 6

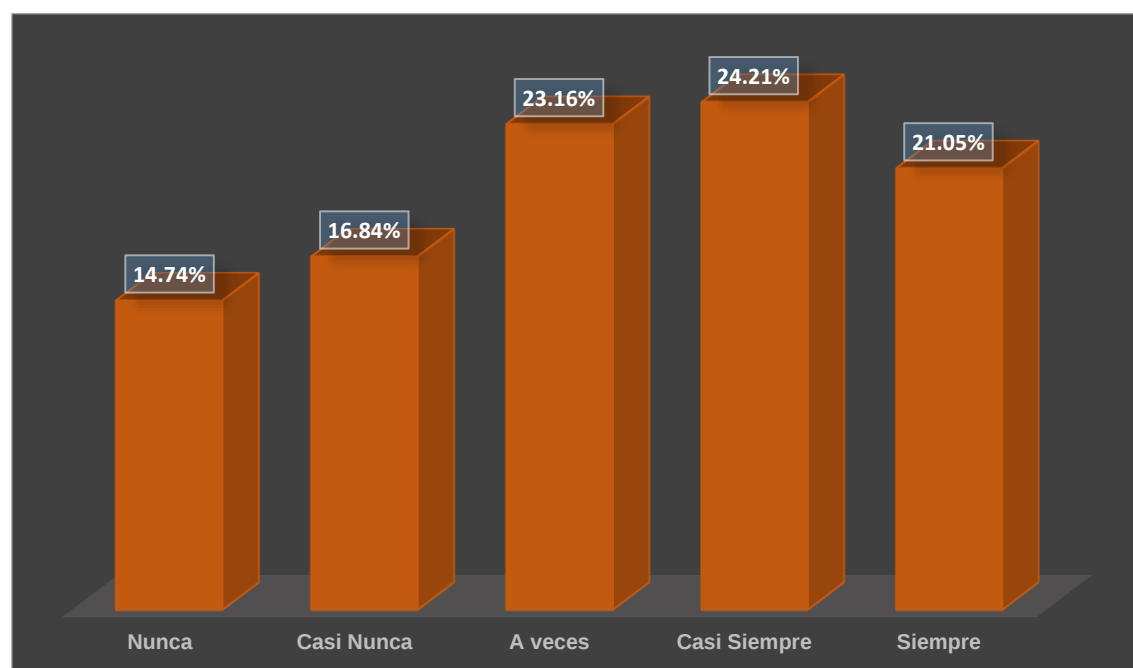
Gestión institucional

valores	frecuencia	%
Nunca	14	14.74%
Casi Nunca	16	16.84%
A veces	22	23.16%
Casi Siempre	23	24.21%
Siempre	20	21.05%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 6

Gestión institucional



Interpretación:

- **Nunca (14.74%)**

Un 14.74% de los participantes indica que las acciones relacionadas con la gestión institucional nunca se implementan. Este dato refleja que para este grupo

existe una percepción de total ausencia de políticas, procesos o estrategias institucionales claras y eficaces. Esto podría estar relacionado con deficiencias organizacionales, falta de liderazgo o una comunicación institucional inefectiva.

- **Casi Nunca (16.84%)**

Un 16.84% percibe que las acciones de gestión institucional se llevan a cabo con muy poca frecuencia. Este grupo, aunque no experimenta una ausencia total, también considera que las estrategias institucionales no cumplen con las expectativas o no se implementan de forma adecuada. Este porcentaje resalta posibles problemas en la consistencia de los procesos internos o en la falta de planificación estratégica.

- **A veces (23.16%)**

Con un 23.16%, esta es la segunda categoría más alta y refleja una percepción de intermitencia en las acciones de gestión institucional. Aunque hay evidencia de iniciativas en algunos momentos, su falta de regularidad limita el impacto positivo que estas podrían generar en los contextos educativos o laborales.

- **Casi Siempre (24.21%)**

La categoría más alta, con un 24.21%, muestra que cerca de una cuarta parte de los encuestados considera que las acciones de gestión institucional se implementan con frecuencia, aunque no de manera completamente constante. Esto indica que, si bien se observan avances en las prácticas institucionales, aún existen desafíos para consolidar estas iniciativas como parte de un sistema operativo uniforme.

- **Siempre (21.05%)**



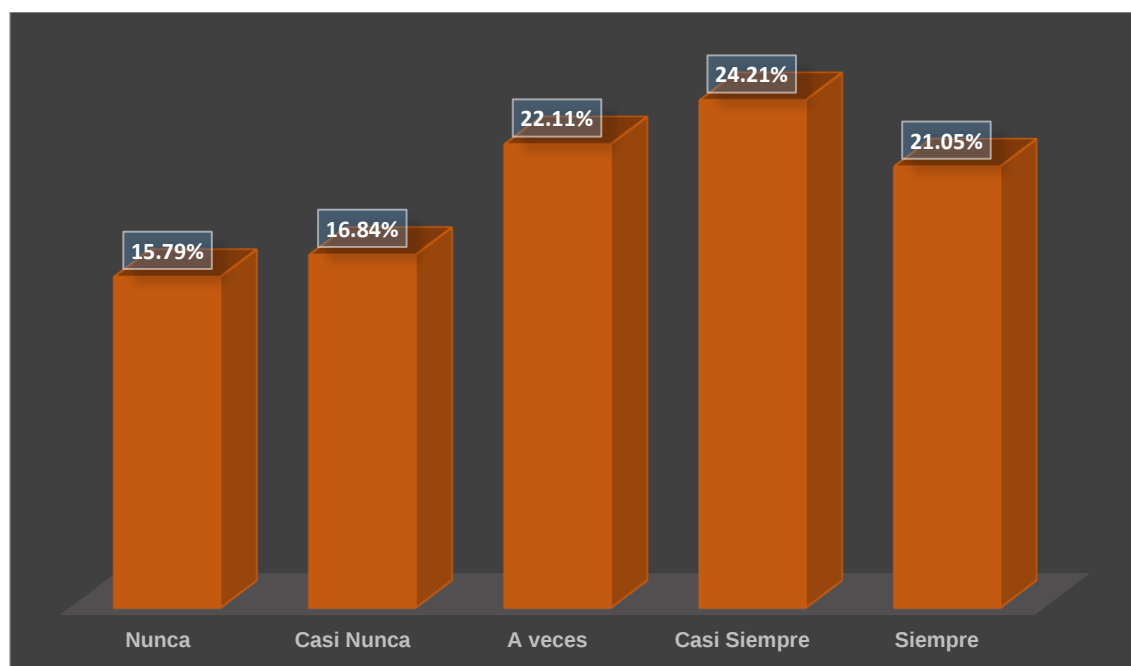
Finalmente, un 21.05% de los participantes afirma que la gestión institucional se realiza de forma consistente y constante. Este grupo representa una percepción positiva de que las instituciones están cumpliendo con su rol de planificación, organización y liderazgo, proporcionando un marco estable para el desarrollo de sus actividades.

.

Tabla 7*Gestión pedagógica*

valores	frecuencia	%
Nunca	15	15.79%
Casi Nunca	16	16.84%
A veces	21	22.11%
Casi Siempre	23	24.21%
Siempre	20	21.05%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 7*Gestión pedagógica***Interpretación:**

- **Nunca (15.79%)**

Un 15.79% de los participantes indica que la gestión pedagógica nunca se lleva a cabo. Este porcentaje revela un grupo significativo de personas que perciben una ausencia total de estrategias o prácticas pedagógicas efectivas. Esta cifra puede

asociarse a limitaciones en la implementación de recursos pedagógicos, falta de preparación docente o insuficiencia de apoyo institucional.

- **Casi Nunca (16.84%)**

El 16.84% percibe que estas prácticas se implementan con muy poca frecuencia. Aunque no se trata de una ausencia total, este grupo destaca la insuficiencia en la aplicación regular de estrategias pedagógicas. Esto podría indicar problemas estructurales en el diseño de las actividades educativas o la falta de formación continua para los docentes.

- **A veces (22.11%)**

Un 22.11% de los encuestados señala que las prácticas pedagógicas se llevan a cabo ocasionalmente. Este porcentaje, siendo el tercero más alto, sugiere cierta irregularidad en la gestión pedagógica. Aunque hay evidencia de implementación en algunos casos, su falta de consistencia podría afectar la efectividad del proceso educativo.

- **Casi Siempre (24.21%)**

La categoría **Casi Siempre** alcanza el porcentaje más alto (24.21%), lo que indica que para una cuarta parte de los encuestados la gestión pedagógica se lleva a cabo con alta frecuencia, pero no de manera constante. Este dato refleja una percepción positiva mayoritaria, aunque aún con espacio para mejorar la sostenibilidad de estas prácticas.

- **Siempre (21.05%)**

Finalmente, un 21.05% considera que la gestión pedagógica es realizada de manera constante y efectiva. Este grupo refleja un segmento importante de la muestra que percibe un nivel de compromiso y consistencia en las estrategias pedagógicas implementadas.

Tabla 8

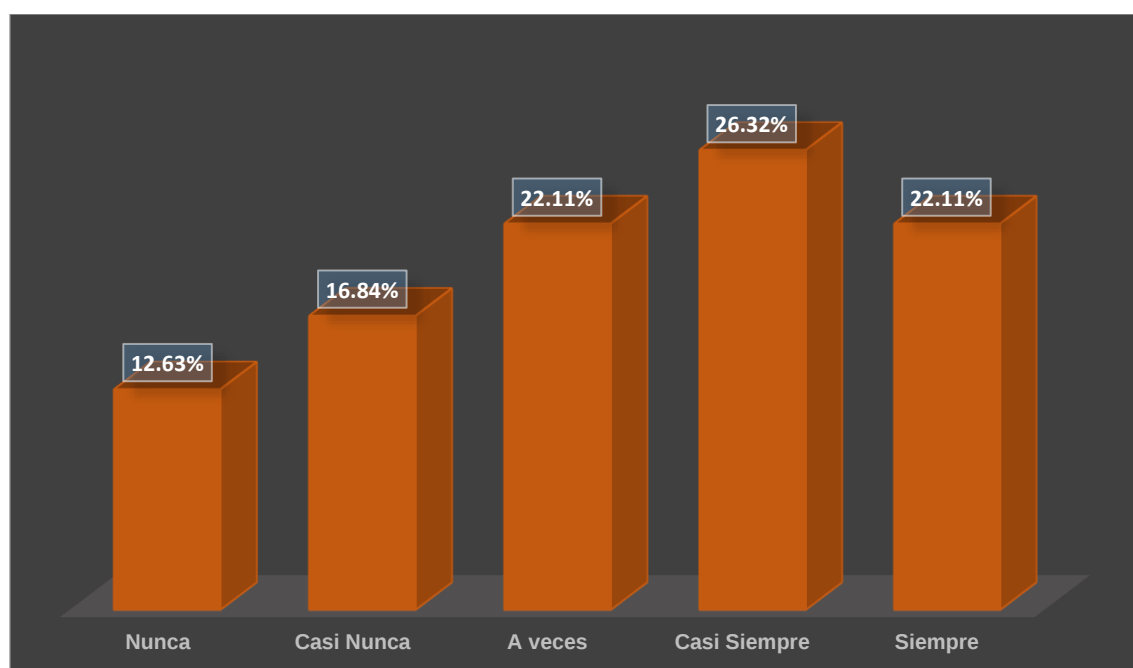
Gestión Administrativa

valores	frecuencia	%
Nunca	12	12.63%
Casi Nunca	16	16.84%
A veces	21	22.11%
Casi Siempre	25	26.32%
Siempre	21	22.11%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 8

Gestión Administrativa



Interpretación:

- **Nunca (12.63%)**

Un 12.63% de los participantes considera que la gestión administrativa no se lleva a cabo en absoluto. Este porcentaje, aunque no es el más alto, refleja la percepción de una carencia significativa en la administración de recursos, procesos y políticas en

algunos contextos. Esto podría deberse a la falta de planificación, liderazgo administrativo o recursos insuficientes.

- **Casi Nunca (16.84%)**

Un 16.84% percibe que las prácticas administrativas se realizan con muy poca frecuencia. Aunque no es una ausencia total, este grupo señala una insuficiencia marcada en las acciones administrativas. Esto podría estar vinculado con problemas como la falta de seguimiento a los procesos administrativos o la ejecución esporádica de políticas clave.

- **A veces (22.11%)**

Esta categoría alcanza un 22.11% de los participantes, lo que indica una percepción de inconsistencia en las acciones administrativas. Aunque hay evidencia de gestión en algunos momentos, su irregularidad podría limitar la eficacia y la confianza en el sistema administrativo.

- **Casi Siempre (26.32%)**

Con un 26.32%, esta categoría representa la percepción más alta, indicando que la gestión administrativa se realiza con frecuencia, pero no de manera completamente constante. Este dato sugiere que hay un esfuerzo sostenido en varios contextos para garantizar una administración adecuada, aunque aún quedan aspectos por mejorar para alcanzar una ejecución uniforme.

- **Siempre (22.11%)**

Un 22.11% de los encuestados considera que la gestión administrativa es realizada de forma constante y eficiente. Este grupo refleja una percepción positiva de la organización y liderazgo administrativo, lo que apunta a buenas prácticas que impactan favorablemente en el contexto estudiado.

Tabla 9

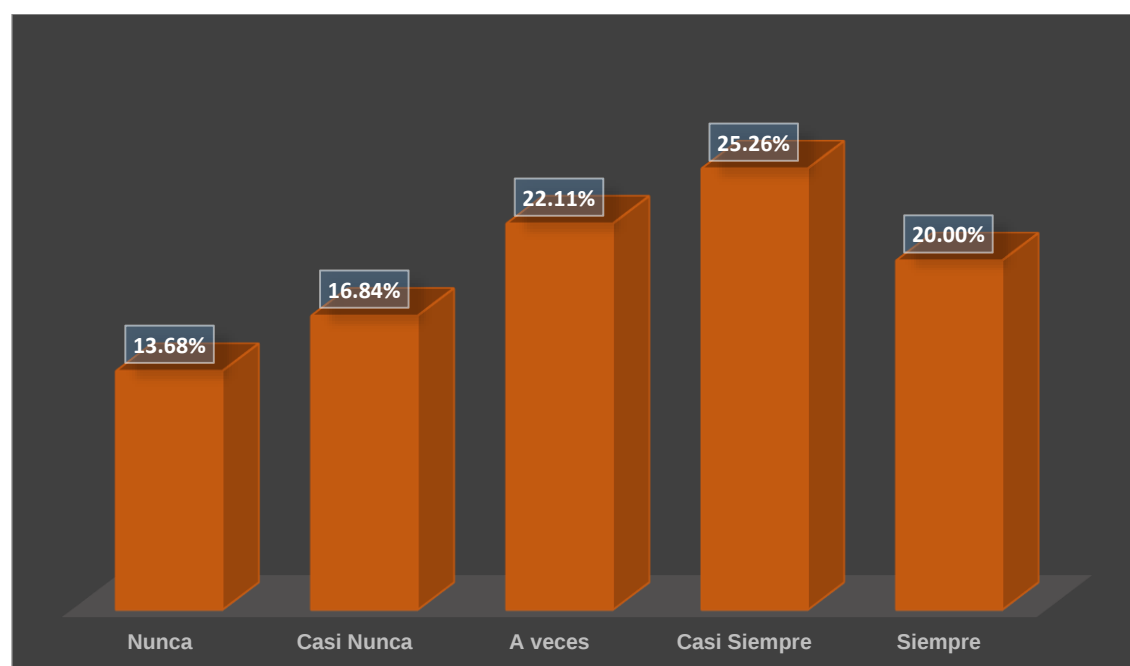
Gestión organizacional

valores	frecuencia	%
Nunca	13	13.68%
Casi Nunca	16	16.84%
A veces	21	22.11%
Casi Siempre	24	25.26%
Siempre	19	20.00%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 9

Gestión organizacional



Interpretación:

- **Nunca (13.68%)**

Un 13.68% de los participantes percibe que la gestión organizacional no se realiza en absoluto. Este grupo refleja una percepción de ausencia total en la implementación de estrategias organizacionales efectivas. Posibles causas incluyen la falta de



planificación estratégica, deficiencias en la estructura organizacional o problemas de liderazgo.

- **Casi Nunca (16.84%)**

Un 16.84% considera que las acciones de gestión organizacional se llevan a cabo con muy poca frecuencia. Este porcentaje señala problemas en la regularidad y sostenibilidad de las iniciativas organizacionales, lo que puede afectar negativamente la percepción de eficiencia y efectividad.

- **A veces (22.11%)**

Esta categoría alcanza un 22.11% de los participantes, lo que sugiere una percepción de intermitencia en las acciones organizacionales. Aunque existen esfuerzos organizativos en ciertos momentos, la falta de consistencia puede limitar su impacto positivo en los resultados generales.

- **Casi Siempre (25.26%)**

La categoría más alta, con un 25.26%, indica que para una cuarta parte de los participantes, la gestión organizacional se lleva a cabo con frecuencia, aunque no de manera completamente constante. Este resultado evidencia la existencia de esfuerzos organizativos significativos, pero también resalta la necesidad de mejorar su continuidad y sistematización.

- **Siempre (20.00%)**

Finalmente, un 20.00% percibe que la gestión organizacional es consistente y efectiva. Este grupo refleja una percepción positiva, lo que indica la presencia de buenas prácticas organizacionales que han logrado consolidarse en algunos contextos.

Tabla 10

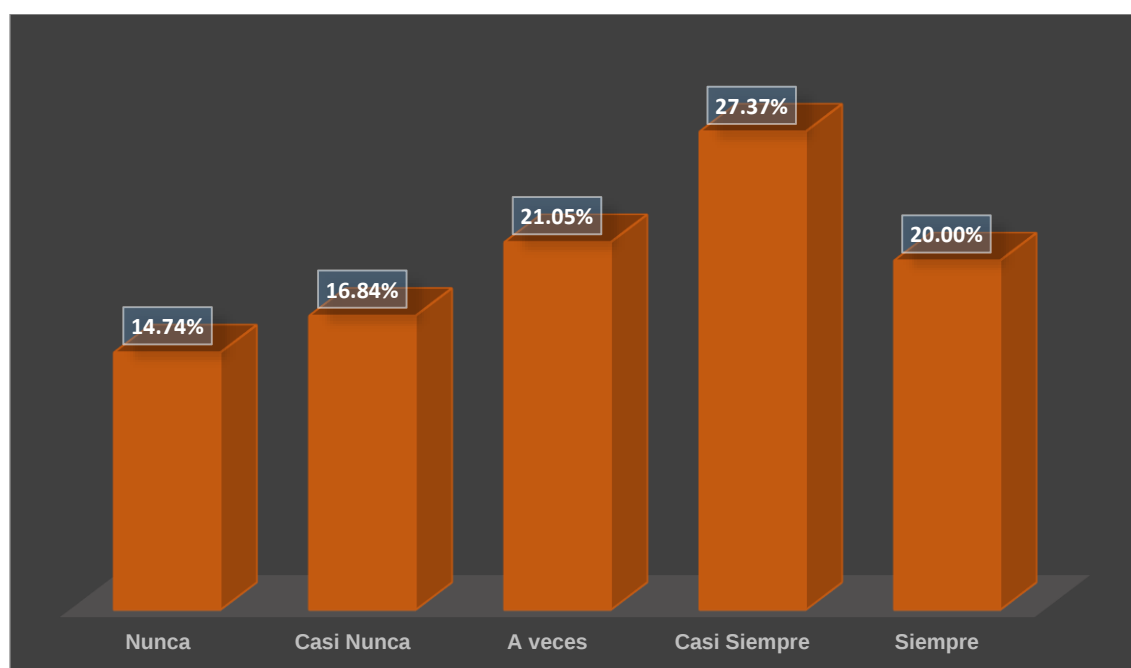
Gestión comunitaria

valores	frecuencia	%
Nunca	14	14.74%
Casi Nunca	16	16.84%
A veces	20	21.05%
Casi Siempre	26	27.37%
Siempre	19	20.00%
Total	95	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 10

Gestión comunitaria



Interpretación:

- **Nunca (14.74%)**

Un 14.74% de los encuestados considera que la gestión comunitaria no se realiza en absoluto. Este grupo refleja una percepción de ausencia total de iniciativas o esfuerzos dirigidos a involucrar a la comunidad en procesos o actividades relevantes.

Este dato podría estar relacionado con la falta de comunicación, planificación o recursos para fomentar una participación comunitaria activa.

- **Casi Nunca (16.84%)**

Un 16.84% de los participantes señala que las acciones de gestión comunitaria se realizan con muy poca frecuencia. Este porcentaje indica que, aunque existen algunas iniciativas, estas son insuficientes para generar un impacto significativo en la comunidad.

- **A veces (21.05%)**

La categoría **A veces** alcanza un 21.05%, lo que sugiere una percepción de intermitencia en las acciones comunitarias. Aunque hay evidencia de participación comunitaria en ciertos momentos, esta falta de regularidad puede limitar la efectividad de las iniciativas.

- **Casi Siempre (27.37%)**

Con un 27.37%, esta es la categoría más alta y refleja que para más de una cuarta parte de los participantes, las acciones de gestión comunitaria se llevan a cabo con frecuencia, aunque no de manera completamente constante. Esto evidencia esfuerzos sostenidos para promover la integración y participación de la comunidad, aunque con espacio para mejorar su sostenibilidad.

- **Siempre (20.00%)**

Un 20.00% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es constante y efectiva. Este grupo indica una percepción positiva, mostrando que existen iniciativas organizadas y consistentes que impactan favorablemente en la comunidad.

4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

4.2.1. Prueba de Hipótesis general

Ho: El liderazgo pedagógico No incide de manera significativa en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Ha: El liderazgo pedagógico Si incide de manera significativa en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

$$\chi^2 = 34,076^a$$

$$P\text{-Valor} = 0.041$$

Tabla 11
Prueba de Hipótesis general

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,076 ^a	9	,041
Razón de verosimilitud	50,235	9	,115
Asociación lineal por lineal	18,063	1	,966
N de casos válidos	95		



Toma de decisión:

La hipótesis alternativa (H_a) es aceptada mientras que la hipótesis nula (H_0) es rechazada debido a la significancia estadística mostrada por el resultado del Chi cuadrado de Pearson ($p = 0.041 < 0.05$). Esto sugiere que en la administración de las instituciones educativas de la Región Ica en el año 2023, el liderazgo pedagógico es un factor importante. En base a estos resultados, el liderazgo pedagógico es crucial para una mejor gestión institucional en este tipo de escuelas.

4.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho: El liderazgo pedagógico No incide de manera significativa en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Ha: El liderazgo pedagógico Si incide de manera significativa en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

$$\chi^2 = 35,014^a$$

$$P\text{-Valor} = 0.035$$

Tabla 12

Prueba de Hipótesis específica 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,014 ^a	9	,035
Razón de verosimilitud	40,129	9	,112
Asociación lineal por lineal	17,025	1	,863
N de casos válidos	95		

Toma de decisión:

Se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho) ya que el



resultado del Chi cuadrado de Pearson es estadísticamente significativo ($p = 0,035 < 0,05$). En base a ello, podemos afirmar que en el 2023, la gestión estratégica de las instituciones de educación superior pedagógica de la Región Ica se ve afectada significativamente por el liderazgo pedagógico. Para optimizar las técnicas de gestión en la educación superior, esta conclusión enfatiza la necesidad del liderazgo pedagógico.

.

4.2.3. Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: El liderazgo pedagógico No incide de manera significativa en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Ha: El liderazgo pedagógico Si incide de manera significativa en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

$$\chi^2 = 36,438^a$$

$$P\text{-Valor} = 0.038$$

Tabla 13

Prueba de Hipótesis específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,438 ^a	9	,038
Razón de verosimilitud	45,236	9	,223
Asociación lineal por lineal	18,058	1	,995
N de casos válidos	95		



Toma de decisión:

Con un valor sustancial de Chi cuadrado de Pearson ($p = 0.038 < 0.05$), podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). De ello se deduce que en el 2023, la gestión pedagógica de las instituciones de educación superior de la Región Ica está significativamente influenciada por el liderazgo pedagógico. Este hallazgo enfatiza la necesidad del liderazgo pedagógico en la mejora y fortalecimiento de los procedimientos educativos en estos establecimientos.

4.2.4. Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: El liderazgo pedagógico No incide de manera significativa en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Ha: El liderazgo pedagógico Si incide de manera significativa en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

$$\chi^2 = 38,024^a$$

$$P\text{-Valor} = 0.037$$

Tabla 14
Prueba de Hipótesis específica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,024 ^a	9	,037
Razón de verosimilitud	45,125	9	,112
Asociación lineal por lineal	19,013	1	,923
N de casos válidos	95		



Toma de decisión:

Dado que el valor p para el Chi-cuadrado de Pearson es menor a 0.05, indicando significancia estadística, podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). En base a ello, podemos afirmar que en el año 2023, la gestión administrativa de las instituciones de educación superior pedagógica de la Región Ica se ve afectada significativamente por el liderazgo pedagógico. Las operaciones administrativas de estas organizaciones se hacen más eficientes y exitosas gracias al liderazgo pedagógico, como lo demuestra esta investigación.

4.2.5. Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho: El liderazgo pedagógico No incide de manera significativa en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Ha: El liderazgo pedagógico Si incide de manera significativa en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0.05$$

Estadística de prueba:

$$\chi^2 = 35,097^a$$

$$P\text{-Valor} = 0.030$$

Tabla 15
Prueba de Hipótesis específica 4

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,097 ^a	9	,030
Razón de verosimilitud	45,125	9	,112
Asociación lineal por lineal	19,043	1	,923
N de casos válidos	95		



Toma de decisión:

La hipótesis alternativa (H_a) es aceptada mientras que la hipótesis nula (H_0) es rechazada debido a la significancia estadística del resultado del Chi cuadrado de Pearson ($p = 0.030 < 0.05$). Se puede concluir que en el 2023, la gestión comunitaria de las instituciones de educación superior pedagógica de la Región Ica está significativamente influenciada por el liderazgo pedagógico. Este hallazgo enfatiza lo crucial que es el liderazgo pedagógico para que estas instituciones mejoren su vinculación y compromiso con la comunidad a fin de tener un buen efecto social.



4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Veramendi (2020) en una escuela situada en un distrito de la capital de la nación que se centra en la administración educativa y la calidad de la educación que en ella se imparte. Con una muestra no probabilística de 70 profesores, este estudio empleó un enfoque hipotético deductivo de investigación cuantitativa con un diseño de estudio básico para establecer una relación entre la gestión educativa y la calidad de la educación. Los resultados mostraron una alta correlación positiva de 0,808, lo que sugiere que las instituciones pueden mejorar su calidad educativa mejorando su gestión educativa.

Para el objetivo general: El análisis mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson muestra un valor de 34,076 con 9 grados de libertad y una significación asintótica de 0,041, que es menor al nivel de significación establecido (0,05). Este resultado indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión institucional en los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023. Sin embargo, los valores de la razón de verosimilitud (50,235, $p = 0,115$) y la asociación lineal por lineal ($p = 0,966$) no respaldan esta relación desde otras perspectivas estadísticas, lo cual sugiere que el impacto significativo observado podría deberse a interacciones no lineales o factores específicos del contexto. Esto refuerza la necesidad de un enfoque integral al analizar el liderazgo pedagógico en relación con la gestión institucional.

El estudio de Veramendi (2019) muestra una correlación positiva alta ($r = 0,808$) entre gestión educativa y calidad educativa, indicando que una mejora en la gestión educativa impacta directamente en la calidad educativa. Este resultado, obtenido mediante un enfoque cuantitativo no experimental, resalta una relación lineal clara y significativa. En comparación, el análisis del liderazgo pedagógico y la gestión



institucional en los institutos de la Región Ica también evidencia una relación significativa ($p = 0,041$) mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson, aunque con resultados complementarios (razón de verosimilitud y asociación lineal) que sugieren interacciones más complejas y no necesariamente lineales. Ambos estudios destacan la importancia de la gestión y el liderazgo en el mejoramiento institucional, pero mientras Veramendi enfatiza una relación lineal y predecible, el análisis en Ica sugiere un enfoque más integral que considere factores contextuales y dinámicos.

Para el objetivo específico 1: La prueba Chi-cuadrado de Pearson presenta un valor de 35,014 con 9 grados de libertad y una significación asintótica de 0,035, lo cual es menor al nivel de significación establecido (0,05). Esto indica que el liderazgo pedagógico tiene una relación significativa con la gestión estratégica en los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica. No obstante, los resultados de la razón de verosimilitud (40,129, $p = 0,112$) y la asociación lineal por lineal ($p = 0,863$) no confirman dicha relación bajo otros enfoques estadísticos, lo que sugiere que el impacto observado no responde a una relación lineal estricta, sino que puede estar influido por factores complejos o contextuales en la gestión estratégica.

Para el objetivo específico 2: La prueba Chi-cuadrado de Pearson muestra un valor de 36,438 con 9 grados de libertad y una significación asintótica de 0,038, la cual es menor al nivel de significación establecido (0,05). Este resultado evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión pedagógica en los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica. Sin embargo, los valores obtenidos en la razón de verosimilitud (45,236, $p = 0,223$) y la asociación lineal por lineal ($p = 0,995$) no respaldan la relación desde otras perspectivas estadísticas. Esto indica que el impacto del liderazgo pedagógico en la gestión pedagógica puede estar influido por dinámicas no lineales o elementos



específicos del contexto educativo.

Para el objetivo específico 3: La prueba Chi-cuadrado de Pearson muestra un valor de 38,024 con 9 grados de libertad y una significación asintótica de 0,037, que es menor al nivel de significación establecido (0,05). Este resultado indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en los institutos de educación superior pedagógica de la Región Ica. Sin embargo, los resultados de la razón de verosimilitud (45,125, $p = 0,112$) y la asociación lineal por lineal ($p = 0,923$) no respaldan esta relación desde otros enfoques estadísticos, lo que sugiere que el impacto del liderazgo pedagógico en la gestión administrativa puede estar influido por interacciones complejas o no lineales.

Para el objetivo específico 4: La prueba Chi-cuadrado de Pearson muestra un valor de 35,097 con 9 grados de libertad y una significación asintótica de 0,030, menor al nivel de significación establecido (0,05). Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión comunitaria en los institutos de educación superior pedagógica de la Región Ica en 2023. Sin embargo, los resultados de la razón de verosimilitud (45,125, $p = 0,112$) y la asociación lineal por lineal ($p = 0,923$) no confirman esta relación desde otras perspectivas, sugiriendo que el impacto significativo observado puede responder a factores contextuales o no lineales en la interacción entre el liderazgo y la gestión comunitaria.

El análisis mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson demuestra que el liderazgo pedagógico tiene una relación estadísticamente significativa con la gestión institucional ($p = 0,041$), gestión estratégica ($p = 0,035$), gestión pedagógica ($p = 0,038$), gestión administrativa ($p = 0,037$) y gestión comunitaria ($p = 0,030$) en los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2023. Sin embargo, los



resultados de la razón de verosimilitud y la asociación lineal por lineal no respaldan dichas relaciones bajo otros enfoques estadísticos, lo que sugiere que los impactos observados pueden deberse a dinámicas no lineales o factores contextuales específicos. Esto destaca la importancia de considerar un enfoque integral y contextual para analizar y fortalecer el impacto del liderazgo pedagógico en las diferentes dimensiones de la gestión institucional.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que el liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023, según los resultados de la prueba Chi-cuadrado de Pearson. Este hallazgo destaca la importancia de fortalecer el liderazgo pedagógico como un componente clave para la mejora de los procesos administrativos, pedagógicos y estratégicos dentro de las instituciones de educación superior pedagógica.

SEGUNDA: El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023, como lo demuestra la prueba Chi-cuadrado de Pearson. Este hallazgo subraya la relevancia de un liderazgo efectivo para promover procesos estratégicos que permitan a estas instituciones adaptarse y responder de manera adecuada a los desafíos del entorno educativo.

TERCERA: Se concluye que el liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023, según lo indica la prueba Chi-cuadrado de Pearson. Este resultado resalta la importancia del liderazgo pedagógico en la mejora de los procesos de enseñanza, aprendizaje y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras en estas instituciones.

CUARTA: El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023, como lo demuestra el resultado significativo del Chi-



cuadrado de Pearson. Este hallazgo destaca que el liderazgo pedagógico es un factor relevante para la mejora de procesos administrativos, optimización de recursos y fortalecimiento de la organización institucional.

QUINTA: El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica en 2023, según el resultado significativo del Chi-cuadrado de Pearson. Este hallazgo resalta la importancia del liderazgo pedagógico para promover relaciones sólidas entre la institución educativa y la comunidad, fortaleciendo la colaboración y el impacto social de estas instituciones.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda diseñar e implementar programas de formación y desarrollo en liderazgo pedagógico para los directivos y docentes de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica. Estos programas deben enfocarse en promover competencias de liderazgo transformacional y colaborativo que fortalezcan la gestión institucional en sus diferentes dimensiones, asegurando así una mayor efectividad y sostenibilidad en el tiempo. Además, se sugiere realizar estudios adicionales que exploren las posibles relaciones no lineales y otros factores contextuales que puedan influir en esta dinámica.

SEGUNDA: Se recomienda priorizar el desarrollo de competencias estratégicas en los líderes pedagógicos, mediante programas de capacitación que integren habilidades para la toma de decisiones, planificación estratégica y manejo de recursos institucionales. Además, se sugiere realizar estudios cualitativos que complementen los hallazgos cuantitativos, explorando factores específicos del contexto que potencien o limiten el impacto del liderazgo pedagógico en la gestión estratégica.

TERCERA: Es recomendable fortalecer el liderazgo pedagógico a través de programas de desarrollo profesional que promuevan habilidades en planificación didáctica, gestión del aprendizaje y uso de metodologías activas. Además, se sugiere realizar estudios adicionales para explorar factores contextuales y metodológicos que puedan optimizar aún más la relación entre liderazgo pedagógico y gestión pedagógica, complementando los resultados cuantitativos con análisis cualitativos que profundicen en las prácticas efectivas de liderazgo en el entorno



educativo.

CUARTA: Se recomienda implementar capacitaciones en liderazgo administrativo dirigidas a los directivos y docentes líderes de las instituciones, con énfasis en la planificación, organización y evaluación de procesos administrativos. Además, es pertinente realizar estudios complementarios que analicen factores específicos del entorno institucional y su influencia en la gestión administrativa, integrando enfoques cualitativos que proporcionen un panorama más detallado sobre las dinámicas organizativas y su relación con el liderazgo pedagógico.

QUINTA: Se recomienda fomentar programas de liderazgo comunitario para los directivos y docentes líderes de los institutos, enfocados en habilidades de interacción social, construcción de redes y proyectos de vinculación comunitaria. Además, es pertinente realizar estudios cualitativos que profundicen en los factores específicos que potencian la relación entre liderazgo pedagógico y gestión comunitaria, explorando las buenas prácticas y los retos existentes en el entorno social de estas instituciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaico, A. (2021). *Gestión del liderazgo pedagógico en la emergencia nacional COVID 19 en los docentes del Instituto Superior Tecnológico IDAT-Los Olivos 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57035>
- Auccapuclla, V. (2022). *Estilo de liderazgo directivo y nivel de compromiso organizacional en la IEP "Nuestra Señora de Lourdes" de Ayacucho-2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99204>
- Barrera (2024). *Liderazgo pedagógico para mejorar la gestión del modelo Educativo Secundaria en Alternancia de la Provincia de Lamas, Región San Martín*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de la Oyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/23e4f7e2-c7d5-49c4-be98-8b6fa48046a3/content>
- Barrientos, D. y Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128–149. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Bautista, F. (2021). El liderazgo directivo y la gestión pedagógica, en docentes de la I.E.P N° 72164 Sara Chávez del distrito de Macusani, provincia de Carabaya de la región de Puno-2020. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/97696a85-19cb-40ab-860b-85ca72866320>
- Bolívar, A. (2020). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*,



3(5), 79- 106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005%3E>

Candia, R. (2021). *Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempos de COVID - 19 en las IIEE primarias de la provincia de Yunguyo 2020 – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano Puno].
<https://www.proquest.com/openview/06f5eceabfce26e8472fd5ceefeddca5/1?cbl=2026366&diss=y&pq-origsite=gscholar>

Cantillo, B., & Gregorio, M. (2021). *Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de la básica primaria*. [Tesis de pregrado, Corporación Universidad de la Costa].
<https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/c261a894-f9ef-444a-b8ec-d75dcf17f3d6>

Cárdenas, E. (2020). *La Gestión Administrativa y la Gestión Institucional en los Institutos Superiores Pedagógicos Públicos de la Región Ayacucho, durante el año 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_45b5665c0abbc79a759b32a31be3ef4c

Choque, R. (2019). *Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso "San Carlos" de Puno*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Perú Enrique Guzmán del Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0d60b169-c6b3-4e8e-88d5-d4da5ed45c95/content>

Durand, L. (2023). *Percepción del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primaria del distrito de Pillco Marca, Huánuco*. [Tesis de maestría,



Universidad de San Martín de Porres].

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11692>

Flores, M. (2022). Influencia del liderazgo pedagógico directivo en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas primarias de Desaguadero – 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].

<https://www.proquest.com/openview/376ccd0e1bf85afe09df0c92ebc8899d/1?cbl=2026366&diss=y&pq-origsite=gscholar>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (s/f). Unam.mx. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://virtual.cuautitlán.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huamán, A. (2022). *Liderazgo pedagógico y las competencias sociales del personal docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Chíncha 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/588c33fb-0ee0-40cd-8861-35b2b99385f3>

Huarca, P. (2023). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa en los docentes de un instituto de educación tecnológico público, Ancash*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106174>

Llerena, C., & Díaz, J. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas estatales de nivel inicial del distrito de Yanahuara - Arequipa, 2018*. [Para optar el título profesional de: Licenciadas en Educación, Especialidad: Educación Inicial, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a1f5428f-da6a-4c24-b1a5-5af5812d2292/content>



Mamani, R. (2022). *Influencia del liderazgo educativo de los directores en la gestión educativa en las Instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno – 2016.*

[Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].

<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10750>

Maturno, G. (2021). *La gestión pedagógica como factor de optimización del clima organizacional docente en la institución educativa privada Pío XII del distrito de Surco.* [Tesis de maestría, Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima].

<https://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/20.500.12850/738>

Meléndez, M. (2021). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020.*

[Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56800/Mel%
c3%a9ndez_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56800/Mel%c3%a9ndez_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MINEDU (2017). *Guía de Liderazgo Pedagógico para directores.* Biblioteca Nacional del Perú. [https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/documentos/RM-
N%2%C2%B0-124-2018-MINEDU_file_1524787317.pdf](https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/documentos/RM-N%2%C2%B0-124-2018-MINEDU_file_1524787317.pdf)

MINEDU (2018). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela.* Lima Perú: Ministerio de Educación.

[https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/normatividades/oficio37agp.pdf
f_file_1644352574.pdf](https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/normatividades/oficio37agp.pdf_f_file_1644352574.pdf)

Morales, A. (2023). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Pichari – 2023.*

[Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].

<https://repositorio.unsch.edu.pe/items/5d8ea83c-abc4-4e50-84af->



[439465e31551](#)

Mosquera, A. (2021). *Impacto de los estilos de liderazgo en la cultura institucional y la calidad educativa de tres en instituciones de educación técnica y tecnológica de Bogotá*. [Tesis de maestría, Universidad de la Sabana].

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/47159/IMPACTO%20DE%20LIDERAZGO%20%28ANDRES%20MOSQUERA%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, L. (2021). *Estilos de liderazgo en el ámbito de la dirección de las instituciones de educación superior en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_3b5db82868f57bd769709e147034002b

Páez, R. (2023). *Gestión pedagógico-curricular del conocimiento y gestión pedagógico-administrativa en la educación secundaria: GEdPSI una propuesta de integración sistémica en el marco de la gestión educativa*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

<http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/18740>

Quispe, J. (2023). *Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

<https://core.ac.uk/download/pdf/561061104.pdf>

Rengifo, S. (2022). *Factores de la Gestión Pedagógica y Administrativa que Inciden en los Resultados de las Pruebas Saber 11 (Período 2018 Al 2020)*. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás].

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/48303>



Urteaga, C. (2024). *Liderazgo pedagógico comunicacional para mejorar el rendimiento académico estudiantil de los últimos grados de secundaria en una institución de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/8a69d45a-a070-42d1-a5e8-ee1546a30440>

Veramendi, A. (2019). *Gestión educativa y calidad educativa I.E. 5123 Francisco Bolognesi. Ventanilla, 2019*. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo] Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35458/Veramendi_TAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zea, J. (2023). *Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://core.ac.uk/download/pdf/561061104.pdf>



ANEXOS.

ANEXO 01: CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGOGICO

ESTIMADO DOCENTE:.....

INDICACIONES: Su compasión al responder cada una de las siguientes afirmaciones con la mayor sinceridad posible nos ayudará a conocer mejor el liderazgo educativo de la institución, razón por la cual le enviamos esta encuesta, estimado profesor.



VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 01: Establecimiento de metas y expectativas		1	2	3	4	5
01	El director es responsable de aplicar las estrategias de mejora institucional y de comunicar estos planes a la comunidad escolar.					
02	Basándose en las conclusiones del PEI, el director del I.E. formula objetivos y estrategias de mejora.					
03	Siempre que el director del I.E. necesita aportaciones de los agentes educativos, éstos están más que encantados de escucharlas.					
04	El director del centro comunica sus objetivos de futuro al profesorado y al alumnado.					
05	El director de E.I. es un jugador de equipo que se esfuerza por la transformación.					
Dimensión 02: Uso estratégico de los recursos						
06	Los libros, cuadernos de trabajo y otros materiales didácticos son distribuidos puntualmente por el administrador de la escuela.					
07	El director es responsable de crear entornos de aprendizaje en la escuela.					
08	De acuerdo con los puntos fuertes de cada empleado, el director de la escuela asigna tareas.					
09	La función del director es instruir a los profesores sobre el uso adecuado de las diversas herramientas y recursos educativos.					
10	El administrador de la escuela distribuye los fondos entre diversas iniciativas educativas, recursos y suministros.					
Dimensión 03: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						
11	El director de la escuela colabora con el instructor para aportar sugerencias sobre la diversidad curricular.					
12	El director de la escuela organiza talleres sobre el plan de estudios.					
13	El rendimiento del profesor es apoyado y mejorado por el administrador de la escuela, que participa activamente en el trabajo del instructor.					
14	Durante las jornadas de reflexión, el director y otros miembros de la comunidad escolar evalúan el crecimiento de los alumnos.					
15	Los documentos educativos son elaborados en colaboración por el director de la escuela.					
Dimensión 04: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes						



16	Para mejorar la enseñanza, el director del centro vigila de cerca al profesor y colabora con él.					
17	El director de E.I. proporciona orientación individualizada al educador.					
18	El director de E.I. se reúne con el instructor para repasar el formulario de supervisión antes de iniciar el proceso.					
19	De forma continua, el director del centro ofrece a los instructores formación basada en sus necesidades pedagógicas para que los alumnos puedan aprender.					
20	El director de E.I. participa en las reuniones del colegio y ofrece sugerencias.					

Gracias por tu participación



ANEXO 02: CUESTIONARIO: GESTIÓN INSTITUCIONAL

ESTIMADO DOCENTE:.....

INDICACIONES: Por favor, responda a cada una de las siguientes afirmaciones con la mayor sinceridad posible; estamos recopilando datos para un curso de gestión institucional y le agradeceríamos mucho que lo hiciera.

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 01: Gestión Pedagógica		1	2	3	4	5
01	Todos los objetivos de la escuela pueden alcanzarse mediante una cuidadosa preparación académica.					
02	Las recomendaciones de competencias del programa curricular anual están en consonancia con lo que realmente necesitan los alumnos y con lo que ocurre en el mundo.					
03	Cuando se trata de la labor instructiva de los instructores, el director es quien ejerce el control y el acompañamiento.					
04	Lo que los alumnos deberían haber aprendido al final de cada ciclo está en consonancia con el plan de estudios que se sugiere en el programa anual.					
05	Todos los materiales del curso están en consonancia con la estrategia, los objetivos y los contenidos en evolución del DCN.					
Dimensión 02: Gestión Administrativa						
06	El centro educativo dispone de infraestructuras y equipamientos suficientes.					
07	Las iniciativas de la institución educativa se han visto afectadas positivamente por la toma de decisiones.					
08	Los comités pertinentes han mostrado una responsabilidad clara y rápida en los programas y acciones de mejora de la institución.					
09	Se utilizan estándares apropiados en la selección del personal docente y de oficina.					
10	El trabajo de los profesores se mejora con el uso de normas.					
Dimensión 03: Gestión Organizacional						
11	Es responsabilidad del director supervisar la infraestructura pedagógica de la escuela.					
12	Es una institución educativa adecuada en cuanto a estructura académica y funcionamiento.					
13	Los programas de formación del Ministerio de Educación han contribuido al crecimiento y desarrollo de la institución.					



14	Existe un canal de comunicación abierto entre la administración y el profesorado de esta escuela.					
15	Utilizando una postura de liderazgo, el director siempre está en marcha y consigue que se hagan las cosas.					
Dimensión 04: Gestión Comunitaria						
16	En su calidad de responsable de los acuerdos, la gestión del director es suficiente.					
17	La cooperación con otras organizaciones es beneficiosa a la hora de construir una escuela.					
18	Compartir experiencias con otras organizaciones mejora la reputación de la institución.					
19	La escuela participa en eventos fuera del aula.					
20	Es responsabilidad del director animar a la escuela a participar en actos de la comunidad.					

Gracias por tu participación



MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO PEDAGÓGICO	NIVEL Explicativo TIPO Básico DISEÑO No experimental METODO Descriptivo POBLACION Y MUESTRA Docentes, directivos de los IESPP Región Ica 2019 TECNICAS Cuestionario Entrevista INSTRUMENTOS Encuesta Ficha de entrevista PRUEBA DE HIPOTESIS Chi cuadrada
¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017?	Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017.	El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión institucional de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017.		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOSTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN INSTITUCIONAL	
¿Cómo incide el liderazgo pedagógico en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017? ¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017? ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017? ¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017?	Identificar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017. Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017. Describir la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017. Analizar la incidencia del liderazgo pedagógico en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017.	El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión estratégica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017. El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión pedagógica de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017. El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión administrativa de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017. El liderazgo pedagógico incide de manera significativa en la gestión comunitaria de los institutos de educación superior pedagógica en la Región Ica, 2017.		



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE

1.2. Validado por: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

1.3. Título de la investigación:

INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023

1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

"LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL"

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	Está 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: Excelente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87 %

V. OBSERVACIONES: Ninguna

LUGAR Y FECHA: Juliana Cruz 2026

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE

1.2. Validado por: Dra. Judy Huamani Sucasaca

1.3. Título de la investigación:

INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023

1.4. Nombre del instrumento:

" INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO "

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: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

V. OBSERVACIONES: Ninguna

LUGAR Y FECHA: Julio Cuzco 2023

FIRMA DEL EXPERTO

Judy Huamani Sucasaca



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 13-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: PEDRO ANTONIO VALENCIA ANCHANTE

Dirección: AV. PANAMERICANA 1509

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 22251514

Teléfono: 916918076 email: pvalenciaanchante@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: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: INCIDENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE
LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA EN LA REGIÓN ICA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Administrativa, comunitaria, gestión institucional, Liderazgo pedagógico, pedagógica.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ 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.

² 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 ☐ Titulo ☐ 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

13-01-2020

Fecha