TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019

TESIS PRESENTADA POR:

EXALTACION MAMANI AMARO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2026

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCION: EDUCACIÓN BILINGÜE E INTERCULTURALIDAD Y GERENCIA EDUCATIVA

LA GESTION PEDAGÓGICA Y SU RELACION CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019

TESIS PRESENTADA POR:

EXALTACIÓN MAMANI AMARO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCION: EDUCACIÓN BILINGÜE E INTERCULTURALIDAD Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO: _____
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER JURADO : _____
Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA

SEGUNDO JURADO : _____
M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00129-2026-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 23 de enero del 2026

VISTOS:

El expediente N°7441 presentado por el (la) Bachiller: **MAMANI AMARO EXALTACION** con número de DNI. 24694369 asignado (a) con código de matrícula N°25128221 de la **Maestría en EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **MAMANI AMARO EXALTACIÓN** con número de DNI. 24694369 asignado (a) con código de matrícula N°25128221 de la **Maestría en EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019** la misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 09 de abril del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019** Elaborado por el (la) Bachiller: **MAMANI AMARO EXALTACION** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Jurado	: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Segundo Jurado	: M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Asesor de Tesis	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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

Fecha	: lunes 26 de enero del 2026
Hora	: 03:30 pm
Lugar	: Aula N°208 C.C. N°03 EPG – UANCV – JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina
DIRECTOR (e)

Cc /Archv EPG (01)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000107-2026-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de enero del 2026

VISTOS:

El expediente N°. 0004034 Presentado por el (la) Bachiller **EXALTACION MAMANI AMARO**, con número de DNI **24694369** y con Código de matrícula N.° **25128221**, quien solicita el cambio del **ASESOR Y SEGUNDO MIEMBRO** de la Terna de Jurados del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019** Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N°. 0004034, el Bachiller **EXALTACION MAMANI AMARO**, solicita el cambio del **ASESOR Y SEGUNDO MIEMBRO** de la terna de jurados del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis Aprobado con Resolución Directoral N.° 839-2019-USA-EPG/UANCV, de fecha 17 de setiembre del 2019 y Resolución Directoral N.° 247-2024-USA-EPG/UANCV, en el que se le asignó como ASESOR al (a) Dr. Jesús Manuel Cruz Cervantes y SEGUNDO MIEMBRO al (a) Dr. Segundo Ortiz Cansaya, los mismos que se cambian por no tener vínculo con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 18 de Agosto del 2019, registrado en el Folio N° 1595 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR Y SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019** presentado por el (a) Bachiller **EXALTACION MAMANI AMARO**, de la maestría en: EDUCACIÓN, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer Miembro	**: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
Segundo Miembro	**: Mgtr. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA**
Asesor	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELASQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina
DIRECTOR (e)

C. Cargo (01)
Archivo (01)
Interesada (01)
EEZM/dgarh

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 247-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de abril del 2024

VISTOS:

El expediente Nº **03876**, Presentado por el (a) **Bach: MAMANI AMARO EXALTACION**, con número de DNI **24694369** y asignado (a) con código de matrícula Nº **25128221**, quien solicita **cambio de la terna de JURADOS** del Proyecto de Tesis titulado: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019** Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede central **Juliaca.**

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach: MAMANI AMARO EXALTACION**, quien solicita el cambio de la terna de **JURADOS** del Comité de Investigación, aprobado con Resolución Directoral **No. 839-2019-USA-EPG/UANCV**, de fecha **17 de setiembre del 2019**, en el que se le asignó como **PRESIDENTE** al (a) **Dra. NILDA ROSAS ROJAS, PRIMER MIEMBRO** al (a) **Dr. MARIO AGUILAR FRUNA, SEGUNDO MIEMBRO** al (a) **Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA Y ASESOR** al (a) **Mgtr. EDWERSON WILLIAM PACORI PARICAHUA** los mismos que se cambia por **no terner vinculo laboral con la UANCV.**

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **18 de Agosto del 2019**, registrado en el Folio Nº **1595** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE, PRIMER MIEMBRO, SEGUNDO MIEMBRO Y ASESOR DE LA TERNA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019** Presentado por el (a) **Bach: MAMANI AMARO EXALTACION.** Conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	**Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
Primer Miembro	:	**Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Segundo Miembro	:	**Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
Asesor (a)	:	**Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

ARCHIVO EPG – 2024 (01)
INTERESADO (01)
LCC(e)/VCH

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
(051) 329145 - Pag. Web:www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 839 - 2019-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de Setiembre del 2019.

VISTOS:
El Registro N° **1595** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del **MAESTRIA** en: **EDUCACIÓN** mención en: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA DUCATIVA,** del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019. Linea de Investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34.** Presentado por el (a) **Bach: EXALTACION MAMANI AMARO,** con número de DNI **24694369** y con Código de matrícula Nº **25128221,** para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención en: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA DUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca;

CONSIDERANDO:
Que, el (a) **Bach. EXALTACION MAMANI AMARO,** para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención en: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA DUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019. Línea de Investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34.** Presentado por el (a) **Bach. EXALTACION MAMANI AMARO**, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **18 de Agosto del 2019,** se ha registrado en el Folio N° **1595** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de **Magister** y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA,** Titulado: **LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO – CANCHIS, 2019. Línea de Investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34.** Presentado por el (a) **Bach: EXALTACION MAMANI AMARO,** con número de DNI **24694369** y con Código de matrícula Nº **25128221,** para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención en: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA DUCATIVA**, y Siendo **Asesorado** por el (a) **Mgtr. EDWERSON WILLIAM PACORI PARICAHUA,** y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	: Dra.	NILDA ROSAS ROJAS
Primer Miembro	: Dr.	MARIO AGUILAR FRUNA
Segundo Miembro	: Mgtr.	FIDEL CARACELA BORDA

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

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

Registrese, Comuniquese y Archivese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA

Dr. Oscar Collantes Menis
DIRECTOR

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
SECRETARIA ACADÉMICA

Carol R. Carrasco Reynes
SECRETARIO ACADEMICO

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG – 2019 (01)
INTERESADO (01)
OCM/agy

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

EXALTACION MAMANI AMARO

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTIT...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:594476469

Fecha de entrega
25 may 2026, 9:25 GMT-5

Fecha de descarga
25 may 2026, 11:18 GMT-5

Nombre del archivo
T036_24694369_M.docx

Tamaño del archivo
13.1 MB

187 páginas

31.186 palabras

182.227 caracteres

turnitin Página 1 de 199 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::13016:594476469
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

12%	Fuentes de Internet
7%	Publicaciones
19%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

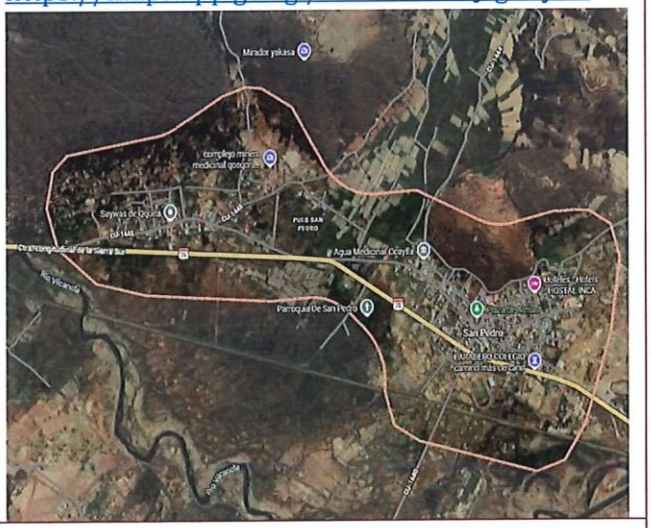
Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	EXALTACION MAMANI AMARO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	24694369
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-1967-0595
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419543
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4793-9053

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4470-5240
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**Dirección**: INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS **País:** Perú **Departamento:** CUSCO **Provincia:** CANCHIS **Distrito:** SAN PEDRO -14.18362, -71.35086 https://maps.app.goo.gl/ouVxez8YPQegKeyT6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2019 – Enero 2026
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 "HÉCTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSTGRADO JULIACA
M.Sc. Julio A. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACION"
"OFICINA DE INVESTIGACION"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EXALTACION MAMANI AMARO, identificado con DNI Nro. 24694369 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☑ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRIA EN EDUCACIÓN,

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

LA GESTION PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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 suyas 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 abril del 2026

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

A mi familia que siempre han estado pendiente de mi hasta en los momentos más angustiosos de mi vida.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por enseñarme lo que es ser perseverante y cultivar la disciplina, porque todo lo que uno quiere conseguir en la vida es el fruto de un gran esfuerzo y de no rendirse jamás.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

ÍNDICE DE CONTENIDOS ..... **i**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **iv**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **i**

RESUMEN ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iv**

INTRODUCCIÓN ..... **vi**

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema 1

1.2 Formulación del planteamiento del problema 3

1.3 Justificación de la investigación 5

1.4 Objetivos de la investigación 10

1.5 Hipótesis 11

1.6 Variables de estudio 13

1.6.1 Operacionalización de las variables 13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación 14

2.2 Bases teóricas 19

2.2.1 Gestión pedagógica 19

2.2.2 Liderazgo Pedagógico 42

2.3 Marco conceptual 53
2.3.1 Gestión pedagógica 53
2.3.2 Liderazgo Pedagógico 54
2.3.3 Planificación 56
2.3.4 Ejecución 58
2.3.5 Evaluación 61
2.3.6 Establecimiento de metas y expectativas 63
2.3.7 Uso estratégico de los recursos 67
2.3.8 Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo 70
2.3.9 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros 73

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación 77
3.2 Método de la investigación 78
3.3 Tipo de la investigación 79
3.4 Nivel de la investigación 79
3.5 Diseño de la investigación 80
3.6 Población y muestra 81
3.7 Técnicas e instrumentos 84
3.8 Validez del instrumento 85
3.9 Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 86

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación del instrumento 90

4.2 Presentación de resultados 92

4.3 Resultado Variable Gestión pedagógica 92

4.3.1 Dimensión Planificación 94

4.3.2 Dimensión *Ejecución* 96

4.3.3 Dimensión Evaluación 98

4.4 Resultado Variable Liderazgo Pedagógico 101

4.4.1 Dimensión Establecimiento de metas y expectativas 103

4.4.2 Dimensión Uso estratégico de los recursos 105

4.4.3 Dimensión Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo 108

4.4.4 Dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros 110

4.5 Prueba de hipótesis 113

4.6 Discusión de resultados 133

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de variables de estudio* 13

Tabla 2 *Número de docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Sicuani* 82

Tabla 3 *Escala de valoración* 87

Tabla 4 *Representación de la escala de medición* 91

Tabla 5 Gestión pedagógica 92

Tabla 6 *Dimensión: Planificación* 94

Tabla 7 *Dimensión Uso estratégico de los recursos* 96

Tabla 8 *Dimensión Evaluación* 98

Tabla 9 *Liderazgo Pedagógico* 101

Tabla 10 Dimensión Establecimiento de metas y expectativas 103

Tabla 11 *Dimensión Uso estratégico de los recursos* 105

Tabla 12 *Dimensión Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo* 108

Tabla 13 *Dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros* 110

Tabla 14 *Interpretación del coeficiente de correlación* 114

Tabla 15 *Tabla cruzada entre Gestión pedagógica y Liderazgo Pedagógico* 115

Tabla 16 *Rho de Spearman entre Gestión pedagógica y Liderazgo Pedagógico* 117

Tabla 17 *Tabla cruzada entre establecimiento de metas y expectativas y Gestión pedagógica* 118

Tabla 18 *Rho de Spearman entre establecimiento de metas y expectativas y Gestión pedagógica* 120

Tabla 19 *Tabla cruzada entre uso estratégico de los recursos y Gestión pedagógica* 122

Tabla 20 *Rho de Spearman entre uso estratégico de los recursos y Gestión pedagógica* 124

Tabla 21 *Tabla cruzada entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Gestión pedagógica* 125

Tabla 22 *Rho de Spearman entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Gestión pedagógica* 128

Tabla 23 *Tabla cruzada entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y Gestión pedagógica* 130

Tabla 24 *Rho de Spearman entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y Gestión pedagógica* 132

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Gestión pedagógica* 92

Figura 2 *Dimensión: Planificación* 95

Figura 3 *Dimensión Ejecución* 97

Figura 4 *Dimensión Evaluación* 99

Figura 5 *Liderazgo Pedagógico* 101

Figura 6 Dimensión Establecimiento de metas y expectativas 104

Figura 7 *Dimensión Uso estratégico de los recursos* 106

Figura 8 *Dimensión Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo* 108

Figura 9 *Dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros* 111

Figura 10 *Análisis cruzado entre Gestión pedagógica y Liderazgo Pedagógico* 115

Figura 11 *Tabla cruzada entre establecimiento de metas y expectativas y Gestión pedagógica* 119

Figura 12 *Análisis cruzado entre uso estratégico de los recursos y Gestión pedagógica* 123

Figura 13 *Análisis cruzado entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Gestión pedagógica* 127

Figura 14 *Análisis cruzado entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y Gestión pedagógica* 131

RESUMEN

La intención central de la tesis se centra en explorar la correspondencia de 2 aspectos fundamentales en el ámbito educativo: la administración pedagógica y el liderazgo pedagógico de los profesores en los centros educativos primarios públicos de San Pedro – Canchis durante el año 2019. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una muestra poblacional, considerando que la población estudiada era relativamente pequeña, lo que permitió abordar de manera exhaustiva la totalidad de los profesores participantes. La muestra consistió en 30 pedagogos de los centros educativos públicos en San Pedro, provincia de Canchis, de Cusco, durante el año mencionado. El enfoque de la exploración se definió por tener una naturaleza básica, utilizando un diseño no experimental y de nivel correlacional. Dicho enfoque permitió examinar la relación entre las variables de interés sin intervenir directamente en el entorno educativo. Para recopilar los datos pertinentes, se emplearon métodos cuantitativos, siendo las encuestas la principal técnica utilizada. Se diseñó un cuestionario específico para este propósito, el cual fue distribuido entre los participantes. Las conclusiones revelaron la coexistencia de una correspondencia positiva y directa de la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en escuelas primarias de San Pedro – Canchis en 2019. Específicamente, se indica que el 36.67% de los profesores mostraron un nivel bajo en el liderazgo pedagógico, así como en gestión pedagógica, mientras que el 33.33% evidenció un nivel intermedio en ambas áreas. Este hallazgo indica una estrecha asociación entre ambas dimensiones del liderazgo educativo.

Además, el análisis de correspondencia de Spearman arrojó una cuantía positivo significativo de 0.738**, lo que marcó una correspondencia considerablemente alta entre las variables de liderazgo pedagógico y gestión pedagógica. Este hallazgo refuerza la evidencia encontrada y sustenta la aceptación de la hipótesis alternativa, refutando así la hipótesis nula. Dichos efectos acentúan la calidad de fortalecer tanto el liderazgo pedagógico como la gestión pedagógica en el ámbito escolar, ya que están estrechamente relacionados y pueden influir de manera significativa en la calidad formativa ofrecida en las instituciones primarias de San Pedro – Canchis.

PALABRAS CLAVES: Gestión pedagógica, Liderazgo pedagógico.

ABSTRACT

The primary aim of this study is to explore the dynamic between pedagogical management and pedagogical leadership among educators in public primary schools located in San Pedro – Canchis, during the year 2019. To achieve this objective, a population sampling technique was employed, considering the entirety of the population as the sample due to its limited size. The sample pool was comprised of 30 teachers from public educational institutions situated in San Pedro, within the province of Canchis, Cusco department, throughout the duration of 2019. The research methodology adopted a basic approach, employing a non-experimental design with a correlational level. This methodological choice facilitated an in-depth examination of the relationship between pedagogical management and pedagogical leadership without directly intervening in the educational setting. Data collection was predominantly conducted through quantitative methods, with surveys serving as the primary data-gathering technique. A meticulously crafted questionnaire was specifically designed for this purpose to ensure the reliability and validity of the data collected. The findings of this study underscore a noteworthy correlation between pedagogical management and pedagogical leadership within the context of public primary schools in San Pedro – Canchis, during the year 2019. Specifically, 36.67% of the teachers, comprising 11 individuals, demonstrated a low level of both Pedagogical Leadership and Pedagogical Management, while 10 teachers exhibited an intermediate level in both domains, constituting 33.33% of the

sample population. Furthermore, the Spearman correlation test revealed a significant positive value of .738**, indicating a substantially high correlation between the variables under investigation. Consequently, the null hypothesis is rejected in favor of the alternative hypothesis, affirming the existence of a meaningful relationship between pedagogical management and pedagogical leadership. These findings hold profound implications for educational practice and professional development among educators. They emphasize the importance of nurturing and promoting pedagogical leadership as an effective strategy for enhancing pedagogical management and ultimately improving the quality of education provided within school institutions.

KEYWORDS: Pedagogical management, Pedagogical leadership.

INTRODUCCIÓN

La gestión formativa y el liderar de los pedagogos son elementos fundamentales en la educación que influyen directamente en la eficacia de la instrucción y el aprendizaje. En este sentido, el estudio se enfoca en examinar la correspondencia entre la administración formativa y el liderar de los educadores en el establecimiento público educativo primario de San Pedro - Canchis, durante el año 2019.

La administración pedagógica se comprende como las acciones y métodos que los educadores y directores encaminan para constituir, planear y dirigir los procedimientos educativos, con el objeto de suscitar el progreso general de los estudiantes. Por otro lado, el liderar pedagógico se define como la competencia de los educadores de lograr una influencia positiva en el entorno educativo, motivar a los estudiantes y colegas, e iniciar un ambiente escolar propicio en pro del aprendizaje y la innovación.

La importancia de comprender la correspondencia entre el gestionar formativo y el liderar de los profesores radica en su impacto en la eficacia y la eficiencia de la labor educativa. Un liderazgo pedagógico sólido puede potenciar la implementación de prácticas innovadoras, el compromiso de equipo y la colaboración entre los individuos de la colectividad educativa. Asimismo, una gestión pedagógica efectiva puede facilitar la obtención de las metas educativas, la progresividad de los efectos académicos y la ejecución de competencias clave en los alumnos.

Por tanto, esta investigación se propone analizar la posible correlación entre el gestionar pedagógico y el liderazgo pedagógico de los docentes en el establecimiento público educativo primario en San Pedro - Canchis, con el fin de identificar posibles áreas de oportunidades y fortaleza de perfeccionamiento en la pericia educativa. A través de un enfoque correlacional y utilizando métodos cuantitativos, se pretende obtener datos empíricos que contribuyan a enriquecer el conocimiento en este campo y a orientar el tomar decisiones adecuadas en el ámbito formativo.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El liderar del director y el gestionar pedagógico se observan como factores determinantes para los logros en el aprendizaje de los alumnos. Aunque el trabajo de los directores es indirecta, Los docentes son quienes interactúan directamente con los estudiantes, los espacios para influenciar de los directivos se establecen como cruciales en el perfeccionamiento del aprender. Estos ámbitos incluyen la eficacia de la pericia educativa, los contextos laborales, y la marcha general de la escuela. Por tanto, se puede aseverar que el deber del director es fundamental para el progreso del atributo educativo en la escuela.

Para asegurar una visión compartida y coherente sobre lo que implica ser un guía pedagógico, es preciso tener con una esclarecimiento oportuno y preciso de los roles y compromisos de los directivos. Dicha definición es fundamentada en ciertos deberes que tienen una huella significativa en la

calidad de enseñar y del aprender. Además, debe centrarse en el soporte, la apreciación y el acompañamiento de la labor de los educadores, con la finalidad de garantizar que los alumnos logren una formación académica de excelencia. La claridad en estos roles no solo proporciona un marco de referencia para los directivos, sino que también establece expectativas claras para todos los miembros que conforman el entorno educativo.

El liderar eficaz de los pedagogos implica la competencia de inspirar y producir motivación en el personal educativo, provocar un ambiente de aprendizaje en colaboración y garantizar que los recursos estén alineados con las insuficiencias pedagógicas de los alumnos. Los directivos deben ser líderes visionarios que promuevan una cultura de mejora continua y altos estándares académicos. Además, deben ser capaces de identificar y abordar las barreras que impiden el éxito educativo, creando un entorno en donde docentes y alumnos logren progresar.

En esta situación, el estudio cuenta con la importancia de examinar la correspondencia entre el liderar y el gestionar pedagógicamente en los centros educativos primarios. El objetivo es proponer, basándose en teorías pedagógicas y en el Marco del Buen Liderazgo Pedagógico, alternativas, criterios o indicadores que puedan mejorar tanto el liderar pedagógico como el gestionar pedagógico. Este enfoque busca identificar y promover prácticas que favorezcan al impulso competitivo de los educadores y al éxito educativo de los estudiantes.

Las teorías pedagógicas ofrecen un marco conceptual para comprender las adecuadas prácticas en la enseñanza y el liderazgo educativo. Estas teorías subrayan la categoría de la formación continua, la preocupación

sobre la destreza formativa y la armonía a las insuficiencias cambiantes de los estudiantes. El Marco del Buen Liderazgo Pedagógico, por su parte, proporciona una guía estructurada para los directivos escolares, destacando las competencias esenciales que deben desarrollar para ser efectivos en sus roles.

El estudio también aborda la necesidad de establecer indicadores claros que permitan evaluar el impacto del liderazgo y la gestión pedagógica en los resultados educativos. Estos indicadores pueden incluir medidas de desempeño estudiantil, satisfacción de los educadores, calidad de la enseñanza y eficiencia en la gestión de recursos. Al implementar estos indicadores, las instituciones educativas pueden monitorear y mejorar continuamente sus prácticas, asegurando que se están logrando los objetivos educativos establecidos.

En conclusión, el liderar pedagógico y la gestionar pedagógico son componentes interrelacionados que cumplen un papel crucial en el progreso de la eficacia educativa. A través de una buena comprensión de los papeles y responsabilidades de los dirigentes, implementando prácticas con base en estudios pedagógicos y el Marco del Buen Liderazgo Pedagógico, es posible promover un ambiente educativo que favorezca el proceso completo de los educandos y el triunfo profesional de los profesores.

1.2 Formulación del planteamiento del problema

En el progreso de la actual indagación se manifestarán las sucesivas incógnitas:

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la correspondencia existente entre la gestión pedagógica con el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019?

1.2.2 Preguntas específicas

a) ¿Qué correlación existente hay entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019?

b) ¿Qué correlación existente hay entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019?

c) ¿Qué correlación existente hay entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019?

d) ¿Qué correlación existente hay entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

La gestión pedagógica y su liderazgo son pilares esenciales en el campo de la educación. Teóricamente, diferentes enfoques pedagógicos, como el constructivismo y el socioconstructivismo, subrayan la relevancia de una gestión escolar que facilite el aprendizaje significativo y que los alumnos participen activamente. En el constructivismo, se enfatiza que los alumnos edifican su discernimiento propio a través de prácticas significativas, lo que requiere una gestión pedagógica que favorezca ambientes de aprendizaje dinámicos e interactivos. Por su parte, el enfoque socioconstructivista recalca el grado de importancia de la interacción con la sociedad y la colaboración en los procesos de aprender, promoviendo prácticas educativas que fomenten el trabajo en equipo y el diálogo entre pares.

El liderar pedagógico, sustentado en modelos como el liderar transformacional y el liderar distribuido, pone de relieve el impacto que los líderes educativos pueden tener en el perfeccionamiento competitivo del personal educador y en el progreso continuo de los conocimientos de enseñar y aprender. El liderar transformacional se concentra en inculcar y originar en los docentes el alcance de su enorme potencial, sembrando una visión compartida y un compromiso con la mejora educativa. Este tipo de liderazgo busca transformar la cultura escolar y elevar las expectativas y el rendimiento de toda la colectividad formativa a cargo de sus miembros.

El liderar distribuido, por otra parte, se enfoca en la distribución de responsabilidades y la asistencia entre cada miembro del equipo educativo. Este modelo reconoce que el liderar no mora únicamente en una persona, también que puede ser compartido entre diferentes personas que ayudan al asunto de toma de disposiciones y a la implementación de prácticas pedagógicas efectivas. Al promover un contexto de trabajo con colaboración y participativo, el liderar distribuido permite que las destrezas y sapiencias de cada miembro del equipo sean aprovechados al máximo, enriqueciendo el proceso educativo.

Desde una perspectiva práctica, la integración de estos enfoques teóricos en gestionar pedagógicamente y su liderazgo puede conducir a una característica mejora en la eficacia pedagógica. El gestionar pedagógicamente debe centrarse en crear y mantener un entorno de aprendizaje que no solo proporcione el provecho de sapiencias, así también motive a los estudiantes a participar activamente en su propio asunto de aprender. Esto involucra la planificación cuidadosa del currículo, la implementación de metodologías de enseñanza innovadoras y la valoración continua de los efectos de aprender.

El liderazgo pedagógico, por su parte, debe enfocarse en desarrollar una cultura de profesionalismo y mejora continua entre los docentes. Esto puede lograrse a través de presentaciones de progreso competitivo, mentorías, y el espacio de asociaciones de experiencia en donde los educadores consigan colaborar prácticas y estrategias efectivas. Los líderes educativos deben ser modelos a seguir, demostrando un

compromiso inquebrantable con la excelencia educativa y apoyando a los docentes en su crecimiento profesional.

1.3.2 Justificación práctica

En el contexto específico de San Pedro - Canchis, es fundamental comprender la correspondencia entre gestionar y liderar pedagógicamente en los establecimientos formativos públicos de primaria. Estas comunidades enfrentan desafíos únicos que alcanzan a influenciar significativamente en la calidad educativa, como la diversidad cultural, la escasez de recursos y las condiciones socioeconómicas desfavorables. Estos factores pueden afectar tanto a los estudiantes como a los docentes, creando un entorno educativo que requiere enfoques y pericias adaptativas para optimar los resultados de aprender.

La diversidad cultural en San Pedro - Canchis implica una rica variedad de lenguas, tradiciones y valores que deben ser bienquistos e completados en el asunto pedagógico. La gestión pedagógica debe ser sensible a estas diferencias, promoviendo prácticas inclusivas que reconozcan y valoren la identidad cultural de cada estudiante. Esto puede incluir la incorporación de materiales educativos bilingües y multiculturales, así como la formación de los pedagogos en competencias interculturales.

Los pocos recursos son otro desafío crítico. Las instituciones educativas en San Pedro - Canchis a menudo enfrentan limitaciones en infraestructura, materiales didácticos y acceso a tecnología. La gestión académica efectiva requiere la capacidad de optimizar los capitales

disponibles y buscar alternativas creativas para suplir estas carencias. Esto podría incluir la colaboración con organizaciones no gubernamentales, la ejecución de proyectos comunales y el uso de recursos educativos abiertos.

Las condiciones socioeconómicas desfavorables de muchas familias en San Pedro - Canchis también tienen un impacto directo en la educación. La pobreza puede limitar el acceso de los estudiantes a materiales escolares, alimentos nutritivos y un ambiente adecuado para el estudio en casa. En este contexto, el liderazgo pedagógico desempeña un papel vital al movilizar la colectividad colegial para apoyar a los alumnos en riesgo. Los líderes educativos pueden trabajar para establecer programas de alimentación escolar, proporcionar apoyo adicional a estudiantes con necesidades especiales y crear un entorno escolar acogedor y seguro.

Comprender cómo la gestión y el liderazgo pedagógico influencian sobre la efectividad de la instrucción y aprender en este contexto específico permitirá identificar áreas clave de mejora. Un liderazgo pedagógico sólido y bien orientado puede inspirar y guiar a los docentes, promoviendo un enfoque colaborativo y de mejora continua. Además, puede facilitar el progreso competitivo de los educadores, ayudándoles a adaptarse a las necesidades cambiantes de sus estudiantes y a implementar prácticas pedagógicas innovadoras.

Para diseñar estrategias específicas que fortalezcan el sistema educativo local, es esencial realizar una evaluación detallada de las prácticas actuales de gestión y liderazgo pedagógico. Esto incluye analizar cómo se toman las decisiones, cómo se distribuyen los recursos, y cómo se

evalúa el ejercicio tanto de los profesores como de los escolares. A partir de esta evaluación, se pueden desarrollar planes de acción que incluyan capacitación específica para los líderes escolares, la implementación de metodologías de enseñanza adaptativas y el espacio de tramas de colaboración entre la escuela y la comunidad.

1.3.3 Justificación metodológica

Para investigar la correspondencia del gestionar y el liderar pedagógicamente en los establecimientos educativos de primaria en San Pedro - Canchis en 2019, se propone un enfoque metodológico cuantitativo. Esta elección se basa en varias consideraciones:

Objetividad y generalización: Un enfoque cuantitativo permite recopilar datos numéricos objetivos que pueden analizarse estadísticamente. Esto facilita la generalización de los resultados a una población con mayor amplitud de educadores y líderes escolares en contextos similares.

Medición precisa: Mediante encuestas estructuradas, se pueden medir con precisión variables específicas relacionadas con la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico. Esto incluye aspectos como la implementación de políticas educativas, el apoyo brindado a los docentes y la percepción del liderazgo por parte del personal escolar.

Eficiencia en la recopilación de datos: La utilización de encuestas ajustadas consiente compilar data de modo eficiente de una gran suma de colaboradores en una etapa correspondientemente breve. Esto es especialmente importante para estudios que abarcan múltiples instituciones educativas y áreas geográficas.

Análisis estadístico robusto: Los datos cuantitativos recopilados pueden ser analizados utilizando técnicas estadísticas apropiadas, como análisis de correspondencia, para identificar patrones y correlaciones significativas entre las variables estudiadas. Esto proporciona un asiento sólido para percibir el ambiente y la potencia de la correspondencia de las variables.

Facilidad de presentación y comunicación de resultados: Los hallazgos obtenidos a través de un enfoque cuantitativo suelen poder presentarse de modo claro y conciso mediante gráficos, tablas y estadísticos descriptivos. Esto proporciona la declaración de los resultados a las partes interesadas, como autoridades educativas, directores escolares y comunidad educativa en general.

1.4 Objetivos de la investigación

La obtención de los objetivos se produjo utilizando los verbos de la taxonomía de Bloom en su escala de conocimiento.

1.4.1 Objetivo general

Determinar la correspondencia existente entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019

1.4.2 Objetivos específicos

a) Establecer la correspondencia existente entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los

educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

b) Fijar la correspondencia que existe entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

c) Establecer la correspondencia que existe entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

d) Determinar si existe una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

1.5.2 Hipótesis específicas

a) Existe una correspondencia directa entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

b) Existe una relación directa entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

c) Existe una relación directa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019

d) Existe una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

1.6 Variables de estudio

Variable 1: Gestión pedagógica y variable 2: Liderazgo pedagógico

1.6.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1 *Operacionalización de variables de estudio*

Variable	Dimensión		Indicador	Categorías
Variable 1 Gestión pedagógica	2.1.	Planificación	2.1.1. Proyecto curricular institucional 2.1.2. Silabo de asignatura	1. Muy malo 2.Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
	2.2.	Ejecución	2.2.1 Estrategias educativas 2.2.2. Participación activa	
	2.3.	Evaluación	2.3.1. Evaluación de los criterios específicos de las competencias de los estudiantes. 2.3.2. Uso de instrumentos en la evaluación	
Variable 2. Liderazgo Pedagógico	1.1.	Establecimiento de metas y expectativas.	1.1.1. El equipo docente define y prioriza las metas 1.1.2. El equipo docente genera consenso 1.1.3. El equipo promueve metas	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	1.2.	Uso estratégico de los recursos	1.2.1. El equipo docente regula el personal 1.2.2. El equipo docente regula los materiales 1.2.3. El equipo de docente regula los recursos económicos 1.2.4. El equipo docente prioriza los recursos	
	1.3.	Plantesmiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	1.3.1. El equipo docente reflexiona 1.3.2. El equipo docente coordina 1.3.3. El equipo docente retroalimenta práctica 1.3.4. El equipo docente monitorea	
	1.4.	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	1.4.1. El equipo docente se involucra en el aprendizaje 1.4.2. El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Huayllani (2019) desarrolló una investigación con la meta principal de comprobar la correspondencia del líder didáctico y la gestión escolar en las instauraciones pedagógicas. Por eso, empleó un método analítico y descriptivo, utilizando la encuesta como técnica y como instrumento, un cuestionario para la cogida de data. Este cuestionario fue puesto en marcha para una muestra de 25 directores de los establecimientos.

Los efectos del estudio revelaron lo sucesivo: de los 25 directores encuestados, en proporción al liderar directivo pedagógico, 17 (68%) fueron clasificados con un liderar excelente, 4 (16%) con un liderazgo regular y 4 (16%) con un liderazgo pequeño. Esto indica que la generalidad de las autoridades de estos establecimientos demostró un liderazgo excelente, logrando los objetivos y metas educativos planteados.

En relación a la gestión escolar, 16 directores (64%) fueron evaluados como excelentes, 5 (20%) como regulares y 4 (16%) como bajos. Esto sugiere que la suma de los directivos muestra un cometido excelente, promoviendo y articulando con éxito acciones pedagógicas dentro y fuera de la comunidad educativa.

El estudio concluyó que la suma de la directiva es considerada excelente tanto en liderar directiva y pedagógicamente como en gestionar los centros educativos de la UGEL Huancavelica en el lapso 2017. Asimismo, se estableció que concurre la correspondencia característica entre las variables, esto demuestra que ambos factores están estrechamente relacionados y son fundamentales para el éxito educativo.

Lamiña (2020) manifiesta que las escuelas se encuentran en un constante asunto de evolución, adaptándose y contextualizándose según las nuevas metas educativas, con la dirección escolar desempeñando un papel crucial tanto en el ejercicio profesional de los profesores como en el aprender de los escolares. Entonces, es fundamental que las instituciones garanticen una calidad educativa que esté relacionado con las políticas públicas locales y nacionales. Es así que, resulta esencial discutir el prototipo de liderazgo que deberían practicar la directiva en los centros educativos, a fin de que la capacitación de muchos de los actuales directores no se alinea con las necesidades en cuanto al gestionar escolar y la eficacia formativa.

Un caso ilustrativo es el del colegio Ciudad de San Gabriel, que, tras una auditoría, reveló en sus resultados una falta de intervención efectiva por parte de los directivos, esto afecta negativamente el gestionar escolar y el

ejercicio competitivo de los docentes. La información de la auditoría destaca diversas falencias, tanto administrativas como académicas, estas incumplen con ciertos aspectos de eficacia establecidos.

Diversos autores coinciden en que el liderar en el sector educativo actual se enfoca en los directores de las escuelas, quienes deben ser comprometidos a vigilar el bienestar y desarrollo de las instituciones escolares. No obstante, una preocupación creciente es que muchos de estos dirigentes despliegan sus cargos en un cabal cumplimiento de las requerimientos y capacidades formativas, así como de los estándares de calidad. Esta rigidez ha llevado a una disociación de las interrelaciones cognitivas y socio-afectivas entre los representantes pedagógicos, creando burocracia en la formación y sofocando la estimulación, creatividad y libertad de los propios guías pedagógicos.

Para abordar los conflictos identificadas en la auditoría y basándose en los efectos de la indagación, se plantean pautas del líder con una orientación didáctica y transformacional. Este enfoque busca una condición de líder más imparcial en el establecimiento, que permita mejorar la educación de manera integral.

Este análisis es interpretativo y, en particular, el segundo capítulo interpreta 21 indagaciones y saberes correctos para encontrar los primordiales temas que influyen en el liderar formativo y que asisten al progreso educativo.

2.1.2. A nivel nacional

En la investigación de **Jaramillo (2019)** se profundiza en la relación crucial entre el liderazgo ejercido en el espacio pedagógico y la eficacia de la enseñanza impartida. Esta investigación, de naturaleza básica o pura, se centra en describir y correlacionar estos aspectos en el medio específico del mencionado establecimiento educativo en la ciudad de Machala.

El diseño que es investigativo, además de no-experimental y que corresponde al tipo transversal, permite un análisis detallado de la situación presente en la escuela. La muestra, compuesta por 100 profesores, proporciona una base representativa para evaluar las apreciaciones y experiencias del personal docente relacionados con el liderar académico y la eficacia pedagógica.

El proceso de recolección de data se efectuó por medio del estudio de cuestionarios diseñados concretamente para abordar ambas variables de interés. Estos cuestionarios, sometidos a rigurosos procesos de validación y confiabilidad, garantizan la precisión y la coherencia en la recopilación de información. La posterior utilización del programa de computador SPSS (versión 23) a fin de analizar datos añade un nivel adicional de rigurosidad y precisión en el tratamiento de los resultados.

Los hallazgos del estudio revelan una relación entre cómo los líderes guían el aprendizaje y qué tan buena es la educación en una escuela. Sulima García Valarezo. Este resultado, respaldado por un análisis estadístico sólido, refuerza la importancia de un liderazgo efectivo en la

promoción de la excelencia académica y el bienestar de la institución en su conjunto.

En resumen, la investigación de Jaramillo (2019) proporciona una contribución valiosa al campo de la investigación educativa al destacar el estrecho vínculo entre la dirección pedagógica y la excelencia en la enseñanza, específicamente en el centro educativo Sulima García Valarezo en Machala. Los resultados encontrados tienen repercusiones significativas para la labor educativa y pueden ser de utilidad como el inicio para futuros estudios y esfuerzos de mejora en el ámbito escolar.

Valles (2022) llevó a cabo una investigación centrada principalmente en : liderazgo pedagógico y gestión escolar, en las escuelas a nivel inicial pertenecientes a la Red N° 10 UGEL Coronel Portillo. El estudio se enfocó en investigar la relación entre estas dos variables. Para abordar el problema del estudio, se emplearon estrategias típicas del enfoque cuantitativo, adoptando un diseño de estudio básico descriptivo correlacional.

La hipótesis descriptiva planteada requería el uso de técnicas fundamentadas en la observación participante, las cuales fueron complementadas con la revisión documental, encuestas y entrevistas dirigidas a diversos actores educativos, como directores, profesores, auxiliares, administrativos y apoderados que conforman el CONEI.

Las conclusiones obtenidos de este estudio revelan que los medios empleados para diseñar el estudio permitieron confirmar la hipótesis planteada. Este análisis se fundamenta en el examen de los datos recopilados que partieron de la observación empírica de la realidad

educativa en los establecimientos a nivel inicial en la Red N° 10 UGEL Coronel Portillo.

En conclusión, Valles (2022) proporciona un entendimiento más profundo sobre la conexión entre un liderazgo pedagógico y una gestión escolar eficiente es crucial, especialmente en el nivel inicial. Los resultados señalan lo fundamental de diseñar estrategias que mejoren la calidad educativa en estos primeros años de formación de liderazgo y gestión en el ámbito de la educación, así como para futuras investigaciones en este campo.

1.7 Bases teóricas

1.7.1 Gestión pedagógica

El comienzo del nuevo milenio tiene por peculiaridad un rápido desarrollo en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), así como un notable predominio de las técnicas de globalización. Estos cambios han generado profundos contrastes sociales en diferentes países. Como resultado, problemas en la sociedad como la inequidad, las disparidades en la economía y los atrasos en la educación han planteado nuevos desafíos a las universidades y a sus docentes. Hoy en día, no solo se trata de instruir, sino la formación de personas con capacidad de vivir en un ambiente social caracterizada por la información, el conocimiento diversificado y el aprendizaje de manera continua.

En dicho contexto, la gestión educativa y pedagógica en las centros de formación de nivel universitario debe transformarse radicalmente para responder de manera efectiva a estos desafíos. Es imperativo que el

proceso de formarse profesionalmente se adapte para enfrentar y superar estos retos.

La necesidad de integrar y desarrollar el pensamiento administrativo dentro de la gestión educativa surge en respuesta a las vicisitudes globales provocadas para las permutaciones de la ciencia y la tecnología del siglo XX. Este desarrollo alcanzó su mayor nivel en los logros sociales de las décadas de los ochenta y noventa. Así, la gestión educativa contemporánea debe incorporar principios administrativos para su adaptación y progresar en un contexto cambiante.

Las transformaciones y políticas educativas implementadas por diversos países de Latinoamérica fueron significativamente influenciadas por los cambios realizados en la educación de los EE.UU. En este país aparecieron líneas psicopedagógicas y sociales que desempeñaron un papel decisivo en la incorporación de estos avances en los sistemas educativos a nivel mundial. Estas influencias se reflejaron en los compromisos logrados de los principales foros de organismos a nivel internacional, y se implementaron en la educación de Latinoamérica y gran parte de países de Europa.

Estas corrientes psicopedagógicas y sociales impulsadas desde Estados Unidos promovieron innovaciones en la metodología y en el enfoque educativo, destacando la importancia de un aprendizaje más enfocado en el educando, el desarrollo de aptitudes críticas y el empleo de tecnologías en el proceso educativo. Los foros internacionales, como la UNESCO y otros organismos multilaterales, adoptaron y difundieron estas ideas,

estableciendo acuerdos y recomendaciones que guiaron las reformas educativas en distintos países.

En Latinoamérica, estas influencias se tradujeron en políticas que buscaban modernizar los sistemas en la educación, mejorar la equidad y la calidad educativa, y adaptar la enseñanza a las demandas de una sociedad más globalizado e interconectado. En Europa, los cambios fueron igualmente significativos, con la adopción de estándares comunes y la promoción de la movilidad académica y profesional dentro del continente.

De esta manera, las transformaciones educativas en Estados Unidos no solo impactaron a nivel local, sino que tuvieron una repercusión global, moldeando políticas y prácticas educativas en diversos contextos alrededor del mundo. (Garcia, 2004)

La gestión educativa busca potenciar y consolidar las iniciativas educativas, conservando su autonomía enmarcada en las políticas públicas y engrandeciendo los procesos en la pedagogía para compensar en la educación a nivel local y regional. En el ámbito pedagógico, promueve el aprendizaje de alumnos, educadores y la institución en la comunidad educativa fomenta un entorno de aprendizaje integral, reconociendo a las instituciones educativas como grupos de individuos en continua interactividad, responsables del progreso constante de las nociones de los alumnos con el objetivo de desarrollar una formación integral como integrantes de la sociedad, mejorando su calidad de vida y preparación laboral.

Se enfoca en mostrar un perfil completo, con coherencia y agrupado de decisiones, permitiendo definir las términos de la institución, propuestas de actividades y la gestión de recursos. También favorece a delinear actividades para aprovechar oportunidades futuras y enfrentar amenazas, considerando tanto el entorno externo como los logros y problemas internos de la institución. Se basa en la responsabilidad de todos los integrantes de la institución y detalla el tipo de servicio educativo ofrecido.

El director es responsable del desarrollo del proceso de gestión educativa, pero no realiza todas las tareas. Su rol incluye planear, controlar, definir metas, analizar decisiones, resolución de problemas, garantizar la comunicación y capacitar al personal, influyendo en la institución con su liderazgo. Existen dos dimensiones en su función: las establecidas en el compromiso de trabajo y normas de la institución (dimensión formal), y aquellas que incluyen interacciones informales y no-tradicionalistas.

Es crucial realizar una valoración pertinente de las oportunidades y amenazas externas que condicionan la selección y aplicación de estrategias en la universidad, dada su influencia en la ejecución de sus labores. La universidad debe ser más ágil, flexible y funcional en su organización estructural, tendiendo al aplanamiento horizontal en lugar del crecimiento vertical, para la gestión de la incertidumbre del ambiente y enfrentar efectos externos con mayor grado eficacia se enfoca en alcanzar los objetivos, la eficiencia en optimizar los recursos para lograr resultados, y la efectividad en el impacto social de esos resultados.

En la década de los 80, movimientos de reforma en la educación y resultados de investigaciones en administración dieron lugar en Estados

Unidos a la conceptualización de administración en la educación. Este concepto, integrado al de liderazgo, determinó la misión y finalidad de la instrucción en la sociedad y el mundo.

Por tal sentido, empieza a delinearse la definición de encargo educativo, centrado en la colaboración del grupo social definiendo las metas de las instituciones educativas y su influencia social. Este enfoque reconoce la necesidad de que los integrantes de la institución desarrollen su capacidad en la identificación de metas comunes, crear y comunicar una visión acerca del estado de la institución y promover el compromiso de todos para lograr estos objetivos.

El concepto de liderazgo se amplió, dando lugar a una tendencia que reconoce al director del centro educativo como un líder estudiantil. Con esto, se enfatiza la relevancia de las funciones de liderazgo por encima de las meramente administrativas. Las nociones del eficientismo social en la gestión de la educación se centraban en tres aspectos fundamentales:

Meta Principal: Es la educación por vocación y su adaptabilidad en la sociedad, en contraposición a la educación mental tradicional. Esto implica preparar a los alumnos no solo en conocimientos teóricos, sino también en actitudes prácticas que les permitan integrarse y adaptarse a la sociedad laboral.

Diferenciación del Currículo: Esto se logra a través de la segmentación de las materias, con la finalidad de preparar a estudiantes de distintos niveles de habilidad para distintas funciones. La idea es ofrecer un currículo

adaptado a las capacidades y aspiraciones de cada estudiante, facilitando una educación más personalizada y orientada a resultados específicos.

Diseño Curricular Científico: La elaboración del currículo se realiza a través de principios científicos que combinan la psicología conductista y la administración científica. Esta perspectiva busca optimizar el proceso educativo mediante técnicas y métodos basados en evidencias, asegurando que el currículo sea eficiente y efectivo en alcanzar los objetivos educativos y formativos.

Estas ideas reflejan cambios en la gestión educativa más participativa y orientada a resultados prácticos, reconociendo la importancia del liderazgo en la dirección de las escuelas y la necesidad de una educación adaptada a las demandas de la sociedad contemporánea. (García, 2004).

Se coincide con la apreciación y concepto señalado por Antúnez (1996), planteando que el mandato pedagógico implica una serie de labores destinadas a movilizar materiales para alcanzar unos objetivos específicos en un determinado plazo. Esta actividad, que incluye tiempo, personas, materiales y dinero, etc, requiere la planeación de acciones, distribuir labores, responsabilidades, coordinar, dirigir, evaluar los procesos y resultados.

Antúnez destaca que la gestión pedagógica no solo está enfocada en la gestión de recursos, sino; enfatiza la importancia de una planeación cuidadosa y estratégica. Esto incluye:

Planificación de Actuaciones: Definir claramente las actividades necesarias para lograr las metas planeadas, estableciendo un cronograma y determinando las prioridades.

Distribución de Tareas y Responsabilidades: Asignar funciones específicas a cada miembro de la organización educativa, asegurando que todos comprendan sus roles y responsabilidades para el cumplimiento eficaz de las metas.

Dirección y Coordinación: Guiar y supervisar el trabajo del equipo, asegurando que las acciones se lleven a cabo de manera coherente y coordinada, y que se mantenga una comunicación efectiva entre todos los involucrados.

Evaluación de Procesos y Resultados: Monitorizar y evaluar de manera continua los progresos y resultados logrados, permitiendo ajustar las estrategias y acciones según sea necesario para el mejoramiento de la eficacia y eficiencia del proceso en la educación.

En resumen, la gestión pedagógica según Antúnez se basa en una visión integral y dinámica, donde la planificación, distribución, dirección y evaluación son esenciales para movilizar recursos de manera efectiva y alcanzar los objetivos educativos propuestos.

Ezpeleta (2004) manifiesta que las acciones concretas para mejorar el sistema educativo enfocado en áreas clave que promueven un nuevo rol del Estado respecto a la educación y escuela. Una de las áreas busca aumentar la ampliación y profundización de la participación de la sociedad en el ámbito educativo.

Ezpeleta sugiere que el Estado tiene que aperturar medios para que la sociedad civil, mediante sus instituciones, se involucren de forma novedosa en el tema. Por lo tanto, esta estrategia asigna al Estado el rol de promotor y generar consensos en torno a la institución, abordando la problemática de su baja productividad, expresada en los niveles altos de deserción escolar. Se aspira a que las instituciones sean garantes de las consecuencias que generan, es otras palabras, del triunfo o desengaño de los alumnos.

La sociedad busca formar las nuevas generaciones posee un carácter que tiene un vínculo con el desarrollo profesional a través de la instrucción, el pensamiento y la capacitación. Al mismo tiempo, posee un carácter trascendental relacionado con la creación de valores, opiniones y sentimientos, lo que se entiende como educación. Aunque estos son resultados distintos, se alcanzan dentro de un mismo proceso.

En este sentido, es crucial comprender adecuadamente la gestión educativa. Debe facilitar tanto la instrucción profesional como la formación integral de los educandos, combinando la aprehensión de conocimientos y aptitudes con el desarrollo de valores y actitudes. Esto implica una planificación y administración eficaces de los recursos y procesos educativos, así como una colaboración estrecha entre el Estado, los centros educativos y la sociedad civil.

La gestión educativa debe también enfocarse en crear un entorno donde las escuelas y los docentes se sientan responsables por los resultados de los estudiantes, incentivando una cultura de mejora continua y excelencia educativa. Esto requiere evaluarlo constantemente de los procesos y

resultados, y la implementación de estrategias que permitan ajustar y mejorar las prácticas para alcanzar los objetivos planificados.

En resumen, la noción de Ezpeleta resalta la importancia de una gestión educativa que involucre a la sociedad en la educación, que promueva el compromiso y la toma de cuentas en las escuelas, y que combine el desarrollo profesional con la formación integral de los educandos, todo ello bajo la guía y promoción del Estado.

Actualmente, la gestión educativa se ha asociado con los supuestos de la dirección estratégica. Según Barrios (2004), la gestión educativa, visto de manera estratégica, se entiende por el proceso en el cual el director establece las acciones a emprender (planificación) basado en las metas institucionales, necesidades identificadas, cambios deseados y requeridos, labores requeridas, manera en cómo se lleva a cabo estas estrategias y resultados que se llegan a alcanzar.

Este enfoque de gestión educativa y pedagógica toma en cuenta a los representantes generales en el proceso docente en la educación, sus carencias y utilidades, y la interrelación de los fines personales con las motivaciones e intereses del grupo social. Es así que, se valoran y añaden las peticiones de todos los participantes, incluyendo a la casta y la sociedad, estableciendo lazos fuertes con la academia. Se les reconoce componentes activos en la construcción del sentido de la educación, reflejada en la política educativa planificada y estrategia de orientación completa para la diligencia educativa y política.

La gestión educativa estratégica implica varios elementos clave:

Planificación: Establecer acciones concretas basadas en las metas de la institución y las necesidades descubiertas. Esto incluye identificar los cambios que se espera alcanzar y nuevas actividades peticionadas.

Estrategias: Definir cómo se ejecutarán estas actividades. Las estrategias deben ser claras, coherentes y alineadas con los objetivos y necesidades institucionales.

Resultados: Determinar los resultados esperados de las acciones planificadas y estratégicas, asegurando que se puedan medir y evaluar para garantizar su efectividad.

Participación de Actores Sociales: Involucrar a todos los actores sociales, incluyendo a estudiantes, docentes, familias y la institución en general, en el proceso educativo. Sus necesidades e intereses deben ser considerados y valorados.

Vinculación con la Comunidad: Constituir una relación estrecha entre las instituciones universitarias y la comunidad, reconociendo el papel activo de la comunidad en la educación y asegurando que las demandas y expectativas de ambas partes se integren en el proceso educativo.

Construcción del Sentido de la Educación: Reconocer e impulsar la colaboración activa de todos los agentes en la cimentación de un sentido compartido de la educación, reflejado en una política educacional integral que incluya aspectos educativos, políticos e ideológicos.

Este enfoque integral permite que la gestión educativa no solo se enfoque en la administración de recursos y procesos, sino también en la creación de un entorno con colaboración y participación, donde todos los individuos

involucrados trabajen juntos para lograr metas comunes y mejorar la calidad educativa.

El mandato pedagógico, basada en la Teoría de los Procesos Conscientes, de acuerdo con Álvarez (1998), se iguala con los elementos indispensables de la causa educativa. Toda estrategia diseñada debe iniciar de una necesidad que favorezca a la optimización de dicho proceso y alcanzar la eficiencia en la instrucción de profesionales a través de la gestión pedagógica. La relación objetivo-contenido en la labor metodológica es crucial para la selección de los métodos adecuados, teniendo en cuenta los intereses y el nivel de integración de los agentes.

Álvarez subraya varios aspectos fundamentales de la gestión pedagógica:

Relación Objetivo-Contenido: Esta relación es determinante para la selección de métodos de enseñanza. Los métodos deben considerar los intereses de los participantes y su grado de integración, posibilitando una perspectiva afectiva del proceso. En este contexto, el método de enseñanza considera el rol de liderazgo, los componentes humanos en las decisiones, el asunto comunicativo y la orientación general.

Modelación del Proceso de Gestión Pedagógica: El análisis teórico, en correspondencia con la gestión didáctica y cómo influye sobre la formación profesional, permite la construcción de nociones sólidas para modelar el proceso de gestión pedagógica. Estos fundamentos se basan en una interrelación de diversas ciencias, incluyendo la Sociología, las peculiaridades, la Pedagogía, la enseñanza y componentes de la teoría de la dirección y la administración educativa.

Nivel Elemental y Proceso Social-Colectivo: La gestión pedagógica reconoce que el nivel elemental es esencial para alcanzar un perfeccionamiento en la alineación completa del experto. Es una causa con perspectiva mutua donde los elementos individuales del proceso docente están estrechamente correlacionados, con el objetivo de formar y desarrollar la personalidad del educando como parte de la sociedad.

Organización y Ejecución del Proyecto Pedagógico: La gestión pedagógica implica un lineamiento fundamental en la capacidad de organizar y ejecutar el proyecto pedagógico de las profesiones. Esto se basa en lo que se debe tomar la lección y lo que los alumnos corresponden aprender, asegurando una formación profesional de calidad. Este enfoque defiende los valores humanos y se centra en la atención socio-profesional durante los años de formación.

Trabajo Integrado del Colectivo de Profesores: La gestión pedagógica destaca la importancia del trabajo integrado realizado por el colectivo de profesores. Este trabajo integrado es esencial para concretar una formación profesional de calidad y garantizar la implementación exitosa del proyecto pedagógico.

La gestión pedagógica según Álvarez se enfoca en la optimización del proceso educativo mediante una planificación cuidadosa y una estrategia que integra diversos componentes y ciencias. Esta gestión tiene como finalidad principal la formación de manera íntegra de los estudiantes, desarrollando tanto sus capacidades profesionales como sus valores humanistas, a través de un enfoque colaborativo y metódico.

En este sentido, la gestión pedagógica requiere una revisión profunda de las características que contribuyen al aumento de la calidad en los procesos sustantivos del sistema educativo. Es esencial que esta gestión incorpore innovaciones tanto en la formación como en la administración educativa, permitiendo así mantenerse en sintonía con las permutas y avance de la ciencia y la tecnología caracterizando la nueva era de las comunicaciones.

La innovación en el sistema educativo se puede realizar con un programa de formación y fortalecimiento dirigido a instituciones educativas y personas involucradas, enfocado a implementar nuevos programas, tecnologías y conceptos. Este proceso de innovación debe proporcionar un ambiente y un lugar adecuado para el aprendizaje y desarrollo de nuevas aptitudes en las escuelas, tanto para educadores y estudiantes como para la administración, expertos y personal auxiliar.

La innovación en la educación no debe limitarse a enunciaciones de principios o meras expresiones de buenas intenciones. Los proyectos innovadores deben elaborar perfiles de cambio unitario y comprehensivos, donde se defina claramente la filosofía de la transformación y sus objetivos, las estrategias metodológicas más viables, los materiales más adecuados, así como las labores y relaciones entre los elementos involucrados. Según Fullan (1982, p. 86), estos proyectos deben:

Definir la Filosofía del Cambio y sus Metas: Establecer una visión clara y concreta del cambio deseado, incluyendo objetivos específicos y medibles.

Estrategias Metodológicas: Identificar y aplicar las estrategias metodológicas más plausibles y efectivas para lograr las metas establecidas. Estas estrategias deben estar basadas en evidencia y ser adaptables a diferentes contextos.

Materiales y Recursos: Seleccionar y utilizar los materiales y recursos más idóneos para apoyar el proceso de innovación. Esto incluye tanto recursos tecnológicos como didácticos y humanos.

Nuevos Roles y Relaciones: Redefinir los roles y relaciones entre los diferentes actores del proceso educativo. Esto implica un cambio en las dinámicas de poder y colaboración, promoviendo una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo.

Capacitación y Potenciación: Fomentar la capacitación constante de todos los actores involucrados, asegurando que estén preparados para adoptar y adaptar las nuevas tecnologías, programas y conceptos. Esto debe incluir tanto formación técnica como desarrollo de competencias pedagógicas y administrativas.

La implementación de estas innovaciones debe ser un proceso continuo y dinámico, adaptándose a las nuevas realidades y necesidades del contexto educativo. Solo así se podrá garantizar una educación de calidad que dé respuesta a los retos del siglo XXI, formando profesionales capacitados para enfrentar y aprovechar el acelerado desarrollo científico-tecnológico.

Con la carencia de un nivel deseable de explicitación, los proyectos educativos de transformación resultan inoperativos debido a su naturaleza

difusa y poco clara. Esta falta de claridad los hace opacos a la crítica y poco énfasis en la práctica, ya que carecen de ejemplos concretos para lograr una innovación educativa. Por lo tanto, es esencial articular un conjunto de procesos de manera adecuada y constituir cuidadosamente una estructura de labores complementarios.

Una transformación educativa eficaz requiere, en primer lugar, ser construido y definido socialmente. En segundo lugar, necesita un diseño de manera minuciosa. Gonzales & Escudero (1987) señalan que, aunque en el pasado las energías innovadoras se centraban en elaborar diseños sólidos y con aval científico, hoy es crucial prestar atención a la implementación práctica del cambio. Esto implica su desarrollo en las instituciones y su cambio en procesos y resultados de aprendizaje para los involucrados como: docentes, estudiantes, expertos, etc. Actualmente, es imperativo tomar la decisión acerca del cambio en todas sus etapas: construcción, diseño, implementación, evaluación e institucionalización (p. 120).

La gestión educativa tiene como objetivo responder a las necesidades reales y ser un motor interno con rasgo innovador y dinámica de las labores educativas. Los actores educativos, que son el elemento fundamental, deben unificar esfuerzos considerando los rasgos relevantes que tienen influencia en la práctica del día a día, reconociendo el ambiente y enfrentando las situaciones principales. La destreza del profesor está intrínsecamente vinculado a la gestión, siendo la columna vertebral del éxito institucional. Es fundamental considerar la relación entre el liderazgo

del director y la cooperación del colegio, incluyendo padres, familiares, alumnado y la comunidad en general.

La gestión educativa debe ser establecida como una política desde y para el sistema. Esta política define la interacción entre los planes de estudio, programas de soporte y formuladas, la misma que al aplicarse en la institución se impulsa la aptitud educativa. La administración educativa se alimenta de una variedad de modelos de gestión que responden a las necesidades sociales en diferentes momentos históricos. Estos modelos reflejan la manera de comprender la realidad como los procesos sociales, y el rol que cumplen los sujetos y directivos.

La gestión educativa consiste en un grupo de procesos organizados que posibilitan a una entidad educativa alcanzar sus objetivos y metas. Para ser efectiva, una gestión adecuada debe incluir fases de, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, correlacionándose recíprocamente y conllevan a alcanzar las consecuencias planificados por los directores del colegio.

Un conveniente mandato es fundamental para que lo realizado por cada elemento de un colegio posea sentido y pertenencia a un plan que, en su finalidad, contribuye al bien común. Es esencial referirse al rol que cumple la socialización de los resultados logrados mediante una gestión pedagógica adecuada. Compartir experiencias, estrategias, opciones, logros y dificultades con colegas es vital. Para ello, los educadores deben tener facilidades en cada institución para establecer equipos de interaprendizaje que les permitan desarrollar esta labor.

Los equipos de interaprendizaje pueden conformarse alrededor de proyectos de innovación, formación, aprendizaje, valoración y automatización de la práctica pedagógica, ya sea inmersos en su propia institución o en colaboración con otros centros educativos. En términos generales, cada director tiene responsabilidad en la pertinencia de la gestión educativa de su escuela. Reconocer la necesidad de alcanzar niveles superiores de calidad en los procesos educativos, junto con el adelanto de la ciencia y la tecnología, muestra el imperativo que tanto educadores como directores, están en la misión de la organización de la administración educativa con eficacia.

A medida que tengamos la capacidad de garantizar, gestionar y desarrollar la tarea educativa, contaremos con preparación para enfrentar los nuevos retos y desafíos que la sociedad demanda. Estaremos formando a profesionales con mayor nivel de preparación y capacitación desde sus áreas de conocimiento para cambiar la realidad social.

El encargo educativo, desde su perspectiva ideológica, epistemológica y experiencia, se tiene un acto educativo, formativo, operativo, constructivo y transformador. Según Mora (2009), implica la creación de políticas educativas que reúnen un conjunto de metas y tareas pedagógicas, administrativas, directoras e interactivas, con la finalidad de afirmar una educación relevante social, económica, política, cultural y cognitivamente para los involucrados en la educación, tanto interna como externamente.

1.7.1.1 Teorías y Enfoques de la Gestión Pedagógica

En la gestión pedagógica, se han desarrollado diversas teorías y enfoques que ofrecen marcos conceptuales para entender y mejorar los procesos educativos dentro de las instituciones escolares. Aquí te presento algunos de los principales:

Teoría Clásica de la Gestión:

Fue desarrollada principalmente por Henri Fayol a inicios del siglo XX, se enfoca en los principios de la administración y la gestión eficiente del capital humano y materiales.

En el contexto educativo, los principios de la teoría clásica se aplican para organizar la estructura escolar, definir roles y responsabilidades, y establecer procesos de toma de decisiones.

Enfoque Sistémico:

Este enfoque considera a la institución educativa como un sistema complejo compuesto por diversos elementos interrelacionados, como estudiantes, docentes, directivos, currículo, recursos, etc.

La gestión pedagógica desde una perspectiva sistémica implica entender cómo interactúan estos elementos y de qué manera tienen influencia en el funcionamiento y los resultados de la escuela.

Gestión Participativa:

Este enfoque promueve la participación activa de los órganos de la institución en los métodos de decisiones y en la gestión de la escuela.

Se busca fomentar la colaboración, el diálogo y la labor en equipo entre directivos, educadores, alumnos, padres y personal administrativo.

Gestión por Competencias:

Se enfoca en la ejecución de competencias tanto para los estudiantes como para los profesores.

En la gestión pedagógica, se establecen objetivos y procesos orientados a promover el desarrollo de aptitudes, conocimientos y actitudes sujetas al aprendizaje y la vida personal y profesional.

Gestión Basada en Resultados:

Este enfoque pone énfasis en el análisis y el seguimiento de los resultados educativos como base para la toma de decisiones y la mejora continua.

Se utilizan datos e indicadores para analizar el rendimiento escolar, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias de intervención.

Teoría de la Eficacia Escolar:

Esta teoría se enfoca en identificar los aspectos que favorecen al éxito académico de los alumnos y al funcionamiento efectivo de las escuelas.

Se centra en la relación entre prácticas de enseñanza, clima escolar, liderazgo educativo y resultados del aprendizaje.

Estos son solo algunos ejemplos de teorías y enfoques en gestión pedagógica. Cada uno ofrece perspectivas únicas y herramientas conceptuales para abordar los desafíos y oportunidades en la administración de las instituciones pedagógicas y en la mejora del ámbito educativa.

1.7.1.2 Desafíos y Tendencias en la Gestión Pedagógica

El mandato pedagógico enfrenta una serie de desafíos y se encuentra en constante evolución debido a diversas tendencias que afectan el ámbito educativo. Algunos de los desafíos y tendencias más relevantes son:

Innovación Tecnológica:

La rápida evolución de la tecnología ofrece nuevas oportunidades para mejorar la gestión pedagógica a través de herramientas digitales, plataformas educativas y recursos en línea.

Sin embargo, la integración tecnológica en la práctica educativa requiere una planificación cuidadosa y una formación adecuada del personal docente.

Diversidad e Inclusión:

La gestión pedagógica debe abordar la diversidad cultural, lingüística y de habilidades presentes en las aulas, garantizando la equidad y la inclusión de todos los alumnos.

Esto implica el establecimiento de estrategias pedagógicas diferenciadas, programas de apoyo y políticas de inclusión para atender las necesidades específicas de cada alumno.

Formación Docente Continua:

Los educadores necesitan actualizarse constantemente para afrontar los retos del siglo XXI y adaptarse a las nuevas metodologías, enfoques pedagógicos y tecnologías emergentes.

La gestión pedagógica debe promover la formación continua del profesorado a través de programas de crecimiento profesional, cursos de actualización y comunidades de aprendizaje colaborativo.

Gestión del Cambio:

La implementación de innovaciones pedagógicas y la adopción de nuevas prácticas educativas pueden encontrar resistencia dentro de las instituciones escolares.

La gestión pedagógica debe abordar este desafío mediante estrategias de comunicación efectiva, liderazgo participativo y procesos de acompañamiento y capacitación.

Enfoque en Competencias Transversales:

Existe una creciente demanda de habilidades y competencias transversales, como la inclinación crítica, la creatividad, la colaboración y la resolver situaciones problemáticas.

La gestión pedagógica debe promover el desarrollo de estas competencias a través de enfoques pedagógicos centrados en el estudiante, proyectos interdisciplinarios y evaluaciones auténticas.

Evaluación Formativa y Personalización del Aprendizaje:

La gestión pedagógica está evolucionando hacia enfoques más centrados en el estudiante, donde la evaluación se emplea como una herramienta para la retroalimentación del proceso de aprendizaje y adecuar la instrucción a las necesidades de cada estudiante.

Esto implica la implementación de estrategias de valoración formativa, el empleo de datos para informar la enseñanza y el diseño de entornos de aprendizaje personalizados.

Estos desafíos y tendencias en la gestión pedagógica requieren una respuesta proactiva por parte de los líderes educativos, quienes deben estar preparados para adaptarse a un ambiente educativo con transformación constante y promover la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.

1.7.1.3 Factores que Influyen en la Gestión Pedagógica

La gestión pedagógica es influenciada por una variedad de factores que pueden afectar la manera en que se planifica, organiza y desarrolla la instrucción y el aprendizaje en el ámbito educativo. Algunos de los aspectos importantes que influyen en la gestión pedagógica incluyen:

Políticas Educativas: Las políticas pueden generar un impacto significativo en la gestión pedagógica. Estas políticas pueden establecer estándares curriculares, directrices para la evaluación, requisitos de certificación para docentes, entre otros aspectos que influyen en la práctica educativa.

Recursos Disponibles: La disposición de recursos materiales, financieros y capital humano afecta la gestión pedagógica. Esto incluye la dotación de personal docente, el acceso a tecnología educativa, el presupuesto asignado a la educación, las instalaciones escolares, entre otros recursos.

Contexto Socioeconómico y Cultural: El contexto socioeconómico y cultural de los alumnos y sus comunidades influye en la gestión pedagógica. Factores como el nivel socioeconómico, el idioma y la cultura de los educandos pueden afectar las estrategias de enseñanza, el diseño del currículo y las expectativas académicas.

Necesidades y Diversidad de los Estudiantes: Las necesidades individuales y la diversidad de los estudiantes requieren una gestión pedagógica adaptada. Esto contiene el soporte a alumnos con carencias especiales, el cuidado a la variedad cultural y lingüística, y la distinción del currículo para satisfacer las necesidades de los alumnos.

Desarrollo Profesional Docente: El nivel de formación y crecimiento profesional del personal docente influye en la gestión pedagógica. La capacitación continua, el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y el liderazgo educativo son aspectos importantes que afectan la aptitud de la administración pedagógica.

Clima y Cultura Escolar: El clima y la cultura escolar pueden afectar en la garantía de la gestión pedagógica. Un contexto educativo positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, colaboración entre docentes y apoyo administrativo, puede facilitar la implementación de prácticas pedagógicas efectivas.

Avances Tecnológicos: Los avances tecnológicos tienen un impacto significativo en la gestión pedagógica. Los medios digitalizados, los recursos en línea y las plataformas educativas pueden transformar la manera de planificación, entrega y analiza la enseñanza.

Investigación y Tendencias Educativas: La investigación educativa y las tendencias pedagógicas emergentes también influyen en la gestión pedagógica. El acceso a la investigación actualizada y la adopción de prácticas basadas en evidencia pueden mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

1.7.2 Liderazgo Pedagógico

Es innegable la relación importante que desempeña la instrucción en el progreso de la sociedad y la economía de los países en este siglo. La UNESCO (2011) destaca que actualmente, la cantidad de individuos que acceden a la educación es el mayor en la historia, incluso en países con altos índices de pobreza se ha visto un incremento en los niveles de escolaridad. Esto evidencia el crecimiento del servicio educativo a nivel internacional.

No obstante, la demanda de la sociedad contemporánea es más que simplemente tener aulas repletas de alumnos. Se requieren cambios que permitan una educación de calidad, que sea un medio efectivo para abordar las situaciones problemáticas actuales y contribuir al desarrollo social.

El derecho a la educación está señalado en documentación clave, por ejemplo, el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que instaura el derecho a la instrucción. En la Constitución Política del Perú (1993), se enfatiza el rol del gobierno como difusor del desarrollo de la ciencia y la tecnología del país, lo cual se logra a través de la educación.

Estos principios subrayan la importancia es lograr la accesibilidad global a una educación de calidad, que no solo transfiera conocimientos, sino que fomente el desarrollo integral de las personas y les capacite para afrontar los desafíos de una sociedad en constante cambio.

El artículo 2° de la Ley Nro. 28044, Ley General de Educación (2003), establece que la instrucción es una prestación proporcionada por el gobierno y se lleva a cabo en centros educativos y en distintos sectores de la comunidad. Según esta ley, el centro educativo es uno de los sectores en los que se desenvuelve la instrucción. A nivel institucional, es importante que se lleven a cabo labores relevantes para alcanzar la calidad educativa deseada. En este proceso, los directores y los docentes desempeñan roles sustanciales.

En línea con lo anterior, el propósito de este estudio es el establecimiento de la correspondencia entre el liderazgo pedagógico del director y el ejercicio del profesor Esta finalidad es fundamental, ya que existe un desconocimiento general por parte de los guías de los centros educativos y el alcance que tienen en el aprendizaje y el desenvolvimiento de los educadores a su cargo. Muchas veces se cree erróneamente que el docente, como ejecutor directo de la labor pedagógica, es el garante de las consecuencias del aprendizaje.

Es así que, es necesario el replanteamiento en la práctica la labor directiva, quien durante muchos años ha desempeñado principalmente funciones administrativas y burocráticas, descuidando su papel principal como líder pedagógico.

Para lograr la calidad educativa, intervienen numerosos aspectos, algunos en relación con el ámbito cultural, social y económico de los educandos. No obstante, existen otros componentes intrínsecamente de las escuelas que influyen en este objetivo. Entre ellos se encuentra la gestión y el liderazgo ejercidos por los directivos, cuya interacción es importante cuando se busca alcanzar una instrucción de calidad. Según Freire y Miranda (2014), cualesquiera circunstancias dentro de las instituciones, como la gestión del director, muestran asociaciones importantes que inciden en el aprendizaje.

Es cierto que tanto los docentes como los gestores escolares enfrentan desafíos en los nuevos contextos de la sociedad actual. Fernández y Hernández (2013) destacan que muchas veces carecen de la formación necesaria para adaptarse a estos entornos en constante cambio.

En cuanto al estudio, Bolívar, López y Murillo (2013) indica que, durante un largo periodo, se ha considerado que la dirección escolar no tiene responsabilidad directa con los resultados de aprendizaje estudiantil, correspondiendo directamente al docente. Sin embargo, esta perspectiva ha ido cambiando reconociendo la correspondencia existente entre el liderazgo de los directivos y aprendizaje de alumnos.

En el Marco del buen desenvolvimiento directivo, se destaca que los lideres escolares son el segundo elemento más influyente en el aprendizaje de los alumnos dentro de la escuela, lo que los convierte en elementos clave para la calidad educativa. Este concepto se ve defendida por la afirmación de Escamilla (2006), quien sostiene que muchos directores han pasado de ser simples funcionarios a ser responsables

directos del éxito educativo en las escuelas. Esto subraya la importancia del liderazgo escolar en la mejora del aprendizaje de los estudiantes. (p.32)

El rol del director es importante para promover las modificaciones que conduce a una educación de calidad. Anderson (2010) sustenta que, la disposición del liderazgo dirigente es relevante es un factor determinante para la calidad de las destrezas docentes y, por ende, para la disposición de los aprendizajes.

En relación con los directores, Rodríguez (2011) sustenta que estos guías, centrados en lo pedagogía, tienen una marca real y de manera efectiva tanto en los profesores como en los estudiantes de los colegios. Esto subraya la importancia del liderazgo directivo orientado hacia el progreso del asunto de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. (p. 255).

Bolívar (2010) señala que el impacto de un líder efectivo es más notable en instituciones que enfrentan mayores desafíos, como aquellas ubicadas en comunidades con altos niveles de pobreza, escasez de recursos o geográficamente aisladas. En estos contextos, el liderazgo directivo puede generar una diferencia en la calidad educativa y el éxito de los alumnos.

Weinstein (2009), citado en Muñoz & Marfán (2011), sostiene que un liderazgo directivo con deficiencia puede resultar en una reducción de la comprensión de los estudiantes, lo que afecta negativamente la calidad

de las escuelas. Esto resalta El papel crucial del liderazgo escolar en el éxito académico de los alumnos

En línea con esto, Bolívar (2007) afirma que el efecto del director es principalmente indirecto: aunque no trabaja directamente en los salones de clase, puede favorecer significativamente a crear entornos óptimos para el buen desempeño en ellas. Esto implica establecer un ambiente escolar que sean propicios para el aprendizaje, apoyar a los educadores y promover prácticas pedagógicas efectivas.

Uribe (2010) destaca que el liderazgo es una variable crucial en el proceso educativo, siendo la segunda en importancia después de la enseñanza en el salón de clases. Esto sugiere que, si bien la calidad de la enseñanza directa en el salón es fundamental perfeccionar el aprendizaje de los estudiantes, el liderazgo pedagógico desempeña un papel significativo en el progreso de los indicadores educativos (p. 305).

Según Medina y Gómez (2014), la colaboración entre los guías colegiales y el grupo docente tiene una relevancia significativa en los resultados educativos y en la continuidad operativa de la institución educativa. Esta colaboración efectiva es crucial para propiciar un ambiente educativo adecuado para el aprendizaje de los alumnos.

A nivel normativo, el artículo 55 de la Ley Nro. 28044, Ley General de Educación, en el reglamento establece que el director cuenta con la posición de mayor jerarquía y es el actor principal de la institución educativa. En virtud de ello, asume la responsabilidad de dirigir y gestionar todas las actividades relacionadas con la pedagogía, organización interna

y administración. Sin embargo, de estas responsabilidades asignadas, muchos directores han tendido a desempeñar un papel predominantemente burocrático y administrativo, con un enfoque centrado en aspectos formales y estructurales de la gestión escolar.

Una investigación realizada por Zorrilla y Pérez (2006) sobre el rol de los directores, concluyó que gran número de ellos priorizan el perfeccionamiento de la construcción escolar y la resolución de problemas administrativos, como llenar formularios y cumplir con solicitudes de reportes. Esta falta de orientación en la relación con los profesores evidencia una separación de responsabilidades entre los directores y los profesores, lo que sugiere una desconexión en términos de los procesos de enseñanza-aprendizaje. (p. 122).

En resumen, es crucial que los directores escolares reconozcan y asuman su rol como líderes pedagógicos, trabajando en estrecha colaboración con el equipo docente para promover prácticas educativas efectivas y mejorar los resultados académicos de los alumnos. Esto requiere un cambio de paradigma en la percepción y el desempeño del rol directivo, priorizando la calidad educativa sobre las tareas administrativas rutinarias.

Según Leithwood (2009), en el pasado, los líderes educativos solían ser reconocidos y recompensados por su habilidad para gestionar eficientemente las escuelas o los sistemas educativos. Sin embargo, actualmente, un liderazgo educativo que no esté centrado en mejorar el aprendizaje escolar es visto como falso e ineficaz. Esto refleja un cambio en las expectativas y prioridades en el ámbito educativo, donde se valora más el impacto directo en el proceso de aprendizaje de los alumnos sobre

otros objetivos administrativos o burocráticos. En otras palabras, el enfoque principal del liderazgo educativo debe ser la mejora continua de los resultados académicos y el desarrollo integral de los estudiantes (p. 19).

La importancia de la relación entre educador y estudiante, así como entre directores y profesores, ha sido destacada por diversos estudios como un hecho importante en el triunfo pedagógico. Martinic (2002) indica que las escuelas con mayor eficacia son aquellas en las que estas relaciones son sólidas y positivas. Además, se ha reconocido que el desempeño profesional del maestro tiene un impacto determinante en los aprendizajes de los estudiantes, independientemente de las condiciones socioeconómicas.

En cuanto al papel del director como líder pedagógico, Salazar (2006) plantea que su función principal es fomentar el trabajo colaborativo de los profesores en las aulas, brindarles apoyo y supervisión, así como ser un modelo y facilitador en la implementación de prácticas pedagógicas efectivas. Esto implica tener un profundo conocimiento sobre qué métodos y enfoques de enseñanza son más efectivos, cómo valorar el avance de los alumnos y cómo incentivar a los profesores a perfeccionar su práctica docente. En resumen, el director debe liderar como un experto en educación, promoviendo un ambiente de aprendizaje efectivo y colaborativo en la escuela. (p. 6)

La calidad del personal docente es un factor determinante en los resultados educativos, según lo señalado por Marina (2015). Los

estudiantes que tienen maestros con un alto desempeño suelen progresar más rápido que aquellos que tienen maestros con un desempeño inferior.

Assaél y Pavez (2008) indican que, los docentes deben poseer competencias como la planificación y preparación de las clases, crear entornos de aprendizaje favorables, impartir de una enseñanza eficaz, evaluación del aprendizaje y capacidad de reflexionar la práctica docente; sin embargo, esto depende de las condiciones y organización no son favorables.

En este sentido, el rol del director como líder pedagógico es crucial para desarrollar más aprendizaje en los estudiantes. Paz y Becerra (2011) destacan que, a nivel institucional, tanto el factor docente como el liderazgo directivo son determinantes en los indicadores educativos de los estudiantes. Esto resalta la importancia de una colaboración efectiva entre los docentes y el liderazgo escolar para impulsar el éxito educativo. (pag. 39).

Las investigaciones en diferentes países de Iberoamérica sobre escuelas eficaces y menos eficaces han revelado una tendencia común: en las escuelas menos eficaces, el rol del director tiende a ser más burocrático y administrativo que pedagógico.

Maureira (2006) señala que, en distintos países el rol del director ha sido predominantemente enfocado en funciones administrativas, lo que ha limitado su capacidad para realizar el acompañamiento y seguimiento del trabajo pedagógico de los docentes. Esta situación resalta la necesidad de que los directores asuman un liderazgo más orientado hacia lo

pedagógico, lo que podría contribuir significativamente a mejorar la calidad educativa en estas escuelas. (p. 2).

Montenegro (2007) destaca que, el desempeño del docente se logra cuando se cumple las funciones pedagógicas influenciado por distintos factores asociados al docente, estudiantes y al entorno en el que se desenvuelve. Esto sugiere que un buen desempeño docente no solo depende de las habilidades y competencias del profesor, sino también de las condiciones en las que trabaja y de las características de los estudiantes con los que interactúa. Es importante tener en cuenta estos diversos factores al evaluar y promover el desarrollo profesional de los docentes. (p. 19).

Para el caso peruano, el MINEDU (2014) manifiesta cuatro aspectos: Para asegurar un entorno propicio para el aprendizaje de los estudiantes, es esencial promover un avance significativo en la enseñanza dentro del aula. Además, se debe fomentar la colaboración y comunicación entre la administración escolar, las familias y la comunidad. También es crucial fortalecer la identidad profesional de los docentes y apoyar su desarrollo continuo.

El Marco del Buen Desempeño Directivo resalta que el liderazgo didáctico del director que significa un ambiente favorable para la educación y, simultáneamente, los procesos de enseñanza para lograr la meta y mejoras significativas en el aprendizaje de los alumnos.

1.7.2.1 Enfoques y teorías

Aborda acerca la dirección, influencia y toma de decisiones relacionadas con los aspectos educativos dentro de una institución escolar. El marco

teórico del liderazgo pedagógico abarca diversas teorías y enfoques que ayudan a comprender cómo los líderes educativos pueden promover la excelencia académica, el desarrollo profesional del personal docente y el éxito estudiantil. Seguidamente, se explican algunas de las teorías y perspectivas del liderazgo pedagógico:

Teoría de la Trayectoria del Liderazgo: Plantea que el estilo de liderazgo cambia de acuerdo a la situación de los individuos que se lidera. En el ámbito educativo los lideres pueden emplear distintos estilos de liderazgo, adaptándose a las necesidades educativas.

Teoría del Liderazgo Transformacional: Esta teoría plantea la capacidad de los líderes para motivar e inspirar a sus seguidores hacia el logro de metas comunes. Los líderes pedagógicos transformacionales fomentan la innovación, la visión compartida y el desarrollo del personal docente y estudiantil.

Teoría de la Eficacia del Liderazgo: Esta teoría se enfoca en las acciones y comportamientos específicos de los líderes que contribuyen al éxito escolar. Los líderes pedagógicos eficaces se caracterizan por establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva, fomentar un clima escolar positivo y promover la colaboración entre el personal docente.

Enfoque Situacional del Liderazgo Pedagógico: Este enfoque reconoce que diferentes situaciones educativas requieren diferentes estilos de liderazgo. Los líderes pedagógicos deben adaptar su enfoque

de liderazgo según las necesidades y desafíos específicos que enfrenta su escuela o institución educativa.

Liderazgo Distribuido: Este enfoque considera que el liderazgo no es exclusivo para un individuo, sino que puede distribuirse entre varios miembros de la comunidad educativa, incluidos los personal, docentes, estudiantes y administrativo. Los líderes pedagógicos distribuidos fomentan la participación y la toma de decisiones compartida para mejorar el rendimiento escolar.

Liderazgo Ético: Este enfoque pone en relevancia la integridad, la justicia y la responsabilidad moral en el liderazgo pedagógico. Los líderes éticos promueven la equidad, el respeto y la inclusión en su práctica de liderazgo, y toman decisiones fundamentadas en principios éticos sólidos.

Liderazgo Instruccional: Este enfoque se centra en el papel del líder educativo en mejorar de la enseñanza y aprendizaje. Los líderes pedagógicos efectivos se involucran activamente en el diseño del currículo, la implementación de prácticas pedagógicas efectivas y la evaluación del progreso estudiantil.

Estos enfoques y teorías proporcionan un marco conceptual para comprender y abordar los desafíos del liderazgo pedagógico en el contexto educativo actual, y pueden orientar las prácticas de liderazgo efectivas para mejorar la calidad educativa.

1.8 Marco conceptual

1.8.1 Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es un conjunto de acciones, estrategias y prácticas llevadas a cabo en un centro educativo con el objetivo de mejorar y optimizar las técnicas de enseñanza e instrucción. Este tipo de gestión se enfoca en aspectos relacionados con la planificación, ejecución y evaluación de actividades educativas, y tiene en cuenta tanto los objetivos educativos como las necesidades de los educandos y los materiales disponibles. Aquí algunos de los elementos clave de la gestión pedagógica:

Planificación Curricular: Diseño y organización del contenido educativo, determinación de objetivos de aprendizaje y selección de metodologías didácticas adecuadas.

Desarrollo de Programas Educativos: Creación de programas y proyectos educativos que manifiesten a las suficiencias de los estudiantes y de la comunidad educativa.

Formación y Capacitación Docente: Implementación de programas de desarrollo profesional para los docentes, incluyendo capacitación en nuevas metodologías de enseñanza, uso de tecnología educativa y actualización de conocimientos.

Evaluación del Aprendizaje: Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación para medir el adelanto de los alumnos, asemejar áreas de perfeccionamiento y convenir las habilidades de instrucción.

Innovación Pedagógica: Incorporación de nuevas técnicas y herramientas pedagógicas que favorezcan un aprendizaje más efectivo y significativo.

Gestión de Recursos Educativos: Administración de las materias y tecnología necesaria para el desenvolvimiento de prontitudes educativas, asegurando su adecuado uso y mantenimiento.

Clima Escolar y Disciplina: Fomento de un ambiente escolar positivo y seguro, estableciendo normas y procedimientos que promuevan la convivencia y el respeto entre todos los integrantes de la institución

Participación de la Comunidad Educativa: Involucrar a padres de familia, alumnos y otros representantes notables en la toma de decisiones y en la vida escolar, promoviendo una colaboración activa y constructiva.

En resumen, la gestión pedagógica es fundamental para garantizar la calidad de la educación y para crear un entorno educativo adecuado para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos.

1.8.2 Liderazgo Pedagógico

El liderazgo pedagógico es el conjunto de habilidades, competencias y prácticas que ejecutan los líderes educativos (directores, coordinadores y otros actores) para influir positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de una institución educativa. Este tipo de liderazgo es esencial para promover un entorno escolar efectivo y para mejorar los resultados académicos y el desarrollo integral de los estudiantes. Aquí algunos de los elementos clave del liderazgo pedagógico:

Visión y Misión Educativa: Definición y comunicación clara de una visión y misión educativa compartida, orientada a mejorar la calidad del aprendizaje y el bienestar de los estudiantes.

Desarrollo Profesional Docente: Fomento y apoyo al desarrollo profesional continuo de los docentes, mediante la organización de talleres, seminarios, y oportunidades de formación y actualización.

Innovación y Mejora Continua: Promoción de una cultura de innovación y mejora continua, alentando la adopción de nuevas metodologías y prácticas pedagógicas basadas en la investigación y en las necesidades del contexto educativo.

Clima Escolar Positivo: Creación y mantenimiento de un ambiente escolar positivo, seguro y inclusivo, que favorezca el aprendizaje y el desarrollo personal y social de los estudiantes.

Evaluación y Retroalimentación: Implementación de sistemas de evaluación y retroalimentación efectivos, tanto para los estudiantes como para los docentes, que permitan identificar fortalezas y áreas de mejora.

Colaboración y Trabajo en Equipo: Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo entre todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo un enfoque participativo y cooperativo en la toma de decisiones.

Gestión del Cambio: Habilidad para gestionar el cambio de manera efectiva, asegurando que las innovaciones y mejoras sean implementadas de manera sostenible y que cuenten con la colaboración de la comunidad educativa.

Ética y Responsabilidad: Demostración de comportamientos éticos y responsables, sirviendo como modelo de integridad y compromiso con la educación de calidad.

Empoderamiento de Estudiantes y Docentes: Fomento del empoderamiento de los estudiantes y docentes, dándoles voz y participación activa en el proceso educativo y en la vida escolar.

En resumen, el liderazgo pedagógico es crucial para el éxito y la sostenibilidad de los centros educativos, ya que permite orientar y motivar a toda la comunidad educativa hacia el logro de metas comunes y la mejora constante de la enseñanza y el aprendizaje.

1.8.3 Planificación

La planificación en el ambiente educativo es un proceso sistemático que implica la organización, estructuración y preparación de todas las actividades y recursos necesarios para alcanzar los objetivos educativos. Este proceso es importante para asegurar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle de manera efectiva y eficiente. Aquí se presentan los componentes clave de la planificación en el ámbito pedagógico:

Definición de Objetivos: Identificación clara de los objetivos educativos y de aprendizaje que se desean alcanzar. Estos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (SMART).

Análisis del Contexto: Evaluación de las características y necesidades de los educandos, así como del entorno educativo y los recursos

disponibles. Esto incluye el diagnóstico de las fortalezas y debilidades del contexto escolar.

Diseño Curricular: Desarrollo y organización del currículo, incluyendo la selección y secuenciación de contenidos, la elección de metodologías didácticas y la determinación de actividades de aprendizaje. Esto también abarca la elaboración de planes de estudios y programas educativos.

Recursos Educativos: Identificación y provisión de los materiales tecnológicos y humanos necesarios para implementar el plan educativo. Esto incluye libros de texto, materiales didácticos, herramientas tecnológicas y formación del personal docente.

Metodología y Estrategias Didácticas: Selección de métodos y estrategias de enseñanza que se adapten a las necesidades de los alumnos y a los objetivos educativos. Esto puede incluir el uso de técnicas tradicionales, así como métodos innovadores y centrados en el estudiante.

Cronograma y Organización Temporal: Elaboración de un calendario que detalle la distribución temporal de las actividades educativas, estableciendo plazos para la consecución de los objetivos y las evaluaciones.

Evaluación y Retroalimentación: Planificación de los métodos y momentos de evaluación del aprendizaje y del proceso de enseñanza. Esto incluye la definición de criterios de evaluación, la elaboración de pruebas y otros instrumentos de evaluación, y la organización de sesiones de retroalimentación para estudiantes y docentes.

Adaptación y Flexibilidad: Consideración de la necesidad de ajustar y modificar el plan educativo en función de los resultados obtenidos y de las circunstancias cambiantes. La planificación debe ser un proceso dinámico que permita la mejora continua.

Comunicación y Coordinación: Asegurarse de que todos los actores involucrados (docentes, estudiantes, padres, y personal administrativo) estén informados y coordinados respecto al plan educativo. Esto puede implicar reuniones, informes y otros mecanismos de comunicación.

En resumen, la planificación en la gestión educativa es una herramienta esencial para garantizar que el proceso educativo se desarrolle de manera organizada y orientada hacia el logro de los objetivos de aprendizaje. Una buena planificación permite la optimización de los materiales disponibles y responder de manera efectiva a las necesidades de los estudiantes.

1.8.4 Ejecución

La ejecución en el contexto de la gestión pedagógica es la implementación y desarrollo de las acciones planeadas en el proceso educativo. Este paso es crucial para llevar a cabo las estrategias y acciones diseñadas para alcanzar los objetivos de enseñanza y aprendizaje. La ejecución eficaz implica la puesta en práctica de los planes curriculares, la gestión de los recursos y la interacción diaria entre docentes y estudiantes. A continuación, se describen los componentes clave de la ejecución en la gestión pedagógica:

Implementación del Currículo: Desarrollar y llevar a cabo las lecciones y actividades según el plan de estudios establecido. Esto incluye la

presentación de contenidos, la conducción de actividades prácticas y la facilitación de experiencias de aprendizaje.

Uso de Estrategias Didácticas: Aplicar las metodologías y estrategias de enseñanza seleccionadas durante la fase de planificación. Los docentes deben adaptar sus métodos a las necesidades y respuestas de los estudiantes en tiempo real.

Gestión del Aula: Mantener un ambiente de aprendizaje positivo y productivo, gestionando la conducta de los estudiantes, organizando el espacio físico y utilizando los recursos de manera eficiente.

Monitoreo del Progreso: Observar y registrar el progreso de los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje. Esto puede incluir la administración de evaluaciones formativas, la recolección de datos sobre el desempeño de los estudiantes y la identificación de áreas que requieren refuerzo o ajuste.

Adaptación y Flexibilidad: Ajustar las estrategias de enseñanza y los contenidos en función de las necesidades emergentes y las respuestas de los estudiantes. Los docentes deben ser capaces de modificar su enfoque sobre la marcha para mejorar la efectividad del aprendizaje.

Interacción y Retroalimentación: Proveer retroalimentación continua a los estudiantes sobre su desempeño, ofreciendo orientación y apoyo para ayudarles a mejorar. La comunicación efectiva entre docentes y estudiantes es fundamental para el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Uso de Recursos Educativos: Emplear de manera efectiva los recursos materiales y tecnológicos disponibles, asegurando que se utilicen de manera adecuada y contribuyan al logro de los objetivos educativos.

Evaluación Formativa: Realizar evaluaciones continuas para medir el aprendizaje de los estudiantes y la efectividad de la enseñanza. Las evaluaciones formativas permiten a los docentes ajustar sus estrategias y abordar las dificultades de los estudiantes a tiempo.

Coordinación y Colaboración: Trabajar en colaboración con otros docentes, personal administrativo y padres para apoyar el aprendizaje de los estudiantes. La coordinación eficaz asegura que todos los actores involucrados estén alineados y contribuyan al proceso educativo.

Documentación y Registro: Mantener un registro detallado de las actividades realizadas, el progreso de los estudiantes y cualquier ajuste realizado durante la ejecución. Esta documentación es útil para la evaluación y planificación futura.

En resumen, la ejecución en la gestión pedagógica es la fase donde se materializan los planes educativos y se interactúa directamente con los estudiantes para facilitar su aprendizaje y desarrollo. Una ejecución eficaz requiere de una implementación cuidadosa, monitoreo continuo y capacidad de adaptación para responder a las necesidades cambiantes del entorno educativo.

1.8.5 Evaluación

La evaluación es un proceso integral que tiene como objetivo medir y analizar el rendimiento y progreso de los estudiantes, así como la efectividad de los procesos de enseñanza y las estrategias pedagógicas implementadas. La evaluación permite identificar fortalezas y áreas de mejora, proporcionando una base para la toma de decisiones informadas y la planificación futura. Aquí se describen los componentes clave de la evaluación en la gestión pedagógica:

Tipos de Evaluación:

Evaluación Diagnóstica: Se realiza al inicio del proceso educativo para conocer el nivel de conocimientos previos y habilidades de los estudiantes, identificando sus necesidades y puntos de partida.

Evaluación Formativa: Se ejecuta durante el proceso de enseñanza-aprendizaje para monitorear el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación continua. Su propósito es mejorar el aprendizaje y ajustar las estrategias pedagógicas en tiempo real.

Evaluación Sumativa: Se efectúa al término de un período educativo (como un curso, trimestre o año escolar) para evaluar el rendimiento global de los estudiantes y determinar el grado de cumplimiento de los objetivos educativos.

Instrumentos y Técnicas de Evaluación:

Pruebas Escritas: Exámenes, cuestionarios y pruebas estandarizadas que evalúan conocimientos y habilidades específicas.

Evaluaciones Prácticas: Proyectos, presentaciones, experimentos y tareas que permiten a los estudiantes demostrar su comprensión y aplicación de los contenidos aprendidos.

Observación: Evaluación directa del desempeño de los estudiantes en el aula, mediante la observación de su participación, comportamiento y habilidades.

Portafolios: Colección de trabajos y evidencias de aprendizaje que muestran el progreso y logros de los estudiantes a lo largo del tiempo.

Autoevaluación y Coevaluación: Métodos en los que los estudiantes evalúan su propio trabajo o el de sus compañeros, fomentando la reflexión crítica y el aprendizaje colaborativo.

Criterios de Evaluación:

Claridad y Transparencia: Definición clara de los criterios de evaluación y comunicación de estos a los estudiantes desde el inicio del proceso educativo.

Relevancia y Pertinencia: Asegurar que los criterios de evaluación estén alineados con los objetivos educativos y las competencias esperadas.

Equidad y Justicia: Aplicar los criterios de evaluación de manera justa y consistente para todos los estudiantes, evitando sesgos y discriminación.

Retroalimentación:

Oportuna y Constructiva: Proporcionar retroalimentación de manera regular y en un tono constructivo, resaltando tanto los logros como las áreas de mejora.

Específica y Accionable: Ofrecer comentarios específicos que los estudiantes puedan utilizar para mejorar su rendimiento y desarrollo.

Análisis de Resultados:

Interpretación de Datos: Analizar los resultados de las evaluaciones para identificar tendencias, patrones y áreas críticas que requieren atención.

Toma de Decisiones: Utilizar los datos de evaluación para tomar decisiones informadas sobre ajustes en la planificación, estrategias pedagógicas y necesidades de apoyo adicional para los estudiantes.

Mejora Continua:

Revisión y Ajuste de Estrategias: Basado en los resultados de la evaluación, realizar ajustes en las estrategias de enseñanza y en el currículo para mejorar la efectividad del proceso educativo.

Desarrollo Profesional: Identificar necesidades de formación y desarrollo profesional para los docentes, basándose en los resultados de las evaluaciones y en las áreas identificadas para mejorar.

En resumen, la evaluación en la gestión pedagógica es un componente esencial que permite medir el progreso y efectividad del proceso educativo, proporcionar retroalimentación continua y tomar decisiones informadas para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

1.8.6 Establecimiento de metas y expectativas

El establecimiento de metas y expectativas es una parte integral del liderazgo pedagógico, ya que proporciona dirección y enfoque a la

comunidad educativa. Un líder pedagógico eficaz utiliza esta herramienta para inspirar, motivar y guiar a docentes y estudiantes hacia la excelencia académica y el desarrollo personal. A continuación, se describen los aspectos clave del establecimiento de metas y expectativas dentro del liderazgo pedagógico:

Visión y Misión Claras:

Desarrollo de una Visión Compartida: El líder pedagógico debe articular una visión clara y compartida que refleje las aspiraciones y valores de la institución educativa. Esta visión debe ser inspiradora y motivadora para todos los miembros de la comunidad escolar.

Misión Específica: La misión debe establecer el propósito y los objetivos fundamentales de la institución, sirviendo como guía para todas las actividades y decisiones educativas.

Metas Educativas Bien Definidas:

Metas a Corto y Largo Plazo: Establecer metas que abarcan tanto el corto como el largo plazo, permitiendo un progreso gradual y sostenible hacia los objetivos educativos.

Metas SMART: Asegurarse de que las metas sean Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con un Tiempo definido (SMART).

Participación y Colaboración:

Involucrar a la Comunidad Educativa: Incluir a docentes, estudiantes, padres y otros actores clave en el proceso de establecimiento de metas y

expectativas, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso colectivo.

Trabajo en Equipo: Promover un enfoque colaborativo en el que todos los miembros de la comunidad escolar trabajen juntos hacia la consecución de las metas comunes.

Comunicación Clara y Transparente:

Expectativas Claras: Comunicar claramente las expectativas para docentes y estudiantes, asegurándose de que todos entiendan los estándares y criterios de éxito.

Transparencia: Mantener una comunicación abierta y honesta sobre los avances y desafíos en el camino hacia las metas.

Monitoreo y Evaluación del Progreso:

Seguimiento Regular: Realizar un seguimiento continuo del progreso hacia las metas, utilizando datos y evidencias para informar sobre el avance y ajustar las estrategias según sea necesario.

Evaluación Formativa y Sumativa: Utilizar tanto evaluaciones formativas (durante el proceso) como sumativas (al final del período) para medir el éxito y la efectividad de las acciones emprendidas.

Retroalimentación y Reconocimiento:

Proveer Retroalimentación Constructiva: Ofrecer retroalimentación regular y constructiva a los docentes y estudiantes, ayudándoles a mejorar y mantener el rumbo hacia las metas.

Reconocer Logros: Celebrar y reconocer los logros y éxitos a lo largo del camino, fomentando la motivación y el sentido de logro.

Desarrollo Profesional y Apoyo:

Capacitación Continua: Facilitar oportunidades de desarrollo profesional para los docentes, asegurando que estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar las metas educativas.

Apoyo Individualizado: Proveer apoyo y recursos adicionales a aquellos estudiantes y docentes que lo necesiten, asegurando que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

Adaptabilidad y Flexibilidad:

Ajuste de Metas y Estrategias: Ser flexible y estar dispuesto a ajustar las metas y estrategias en respuesta a nuevas informaciones, desafíos y oportunidades.

Resiliencia: Fomentar una actitud resiliente que permita a la comunidad educativa superar obstáculos y continuar avanzando hacia sus objetivos.

Reflexión y Mejora Continua:

Análisis y Reflexión: Analizar regularmente los resultados y procesos para identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios.

Ciclo de Mejora Continua: Implementar un ciclo de mejora continua, utilizando las lecciones aprendidas para perfeccionar las estrategias y enfoques educativos.

En resumen, el establecimiento de metas y expectativas dentro del liderazgo pedagógico es esencial para crear un entorno educativo

enfocado y motivado. Un líder pedagógico eficaz guía a su comunidad educativa hacia el logro de sus objetivos, fomentando una cultura de alta expectativa, colaboración y mejora continua.

1.8.7 Uso estratégico de los recursos

El uso estratégico de los recursos en el liderazgo pedagógico implica la planificación, asignación y gestión eficaz de todos los recursos disponibles para maximizar el impacto en el proceso educativo y alcanzar los objetivos establecidos. Un líder pedagógico eficaz debe ser capaz de identificar, movilizar y utilizar estos recursos de manera óptima para promover un ambiente de aprendizaje enriquecedor y sostenible. A continuación, se describen los componentes clave del uso estratégico de los recursos en el liderazgo pedagógico:

Evaluación y Planificación:

Análisis de Necesidades: Realizar un análisis exhaustivo de las necesidades de la institución educativa y de sus estudiantes para identificar las áreas que requieren más recursos.

Planificación Estratégica: Desarrollar un plan estratégico que alinee la asignación de recursos con los objetivos educativos a corto y largo plazo. Este plan debe ser dinámico y adaptable a cambios y nuevas necesidades.

Gestión de Recursos Humanos:

Desarrollo Profesional: Invertir en la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes y el personal administrativo para mejorar sus habilidades y competencias.

Liderazgo Distribuido: Fomentar un modelo de liderazgo distribuido donde se deleguen responsabilidades y se aprovechen las habilidades y fortalezas de todos los miembros del equipo.

Optimización de Recursos Materiales:

Inventario y Mantenimiento: Mantener un inventario actualizado de los recursos materiales y asegurar su mantenimiento y uso adecuado para prolongar su vida útil y efectividad.

Adquisición Inteligente: Tomar decisiones informadas sobre la adquisición de nuevos recursos, basándose en la relación costo-beneficio y en su alineación con los objetivos pedagógicos.

Integración de Tecnologías:

Adopción de TICs: Integrar tecnologías de la información y la comunicación en el proceso educativo para enriquecer la enseñanza y el aprendizaje.

Formación en TICs: Proporcionar formación y apoyo continuo a los docentes para el uso efectivo de tecnologías educativas, asegurando que se integren de manera efectiva en el currículo.

Gestión Financiera:

Presupuesto Eficiente: Elaborar y gestionar el presupuesto de manera eficiente, asegurando que los recursos financieros se asignen de manera que maximicen el impacto educativo.

Diversificación de Fondos: Buscar fuentes adicionales de financiamiento, como subvenciones, donaciones y asociaciones con entidades externas, para complementar el presupuesto institucional.

Colaboración y Alianzas:

Alianzas Estratégicas: Establecer alianzas con otras instituciones educativas, organizaciones comunitarias, empresas y entidades gubernamentales para compartir recursos y conocimientos.

Redes de Colaboración: Fomentar redes de colaboración entre docentes y escuelas para intercambiar buenas prácticas y recursos educativos.

Evaluación y Monitoreo:

Monitoreo Continuo: Realizar un seguimiento continuo del uso de recursos para evaluar su efectividad y realizar ajustes necesarios.

Evaluación de Impacto: Evaluar el impacto del uso de recursos en el logro de los objetivos educativos y en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Innovación y Mejora Continua:

Fomento de la Innovación: Promover la innovación en el uso de recursos, alentando la adopción de nuevas metodologías y tecnologías que mejoren la enseñanza y el aprendizaje.

Ciclo de Mejora Continua: Implementar un ciclo de mejora continua, utilizando los resultados de las evaluaciones para ajustar y perfeccionar las estrategias y el uso de recursos.

Cultura de Responsabilidad:

Responsabilidad Compartida: Fomentar una cultura de responsabilidad compartida donde todos los miembros de la comunidad educativa se sientan responsables del uso eficiente y efectivo de los recursos.

Transparencia y Rendición de Cuentas: Mantener la transparencia en la gestión de recursos y rendir cuentas sobre su uso y los resultados obtenidos.

En resumen, el uso estratégico de los recursos en el liderazgo pedagógico es crucial para crear un entorno educativo que promueva la excelencia académica y el desarrollo integral de los estudiantes. Un líder pedagógico eficaz debe ser capaz de gestionar de manera óptima los recursos disponibles, fomentar la colaboración y la innovación, y asegurar un uso sostenible y responsable de todos los recursos.

1.8.8 Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

El planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo son componentes esenciales del liderazgo pedagógico que contribuyen significativamente a la mejora continua de la calidad educativa. Aquí se describen cada uno de estos aspectos dentro del contexto del liderazgo pedagógico:

Planteamiento de la Enseñanza y del Currículo:

Definición de Objetivos y Metas Educativas: Establecer objetivos claros y metas específicas que guíen el diseño del currículo y la planificación de la enseñanza.

Desarrollo del Currículo: Diseñar un currículo integral que abarque los contenidos, habilidades y competencias necesarios para alcanzar los objetivos educativos.

Selección de Métodos y Estrategias Pedagógicas: Identificar y seleccionar los métodos de enseñanza y las estrategias pedagógicas más apropiadas para promover el aprendizaje efectivo y significativo.

Personalización del Aprendizaje: Adaptar el currículo y las estrategias de enseñanza para atender las necesidades individuales de los estudiantes, fomentando la diversidad y la inclusión.

Coordinación de la Enseñanza y del Currículo:

Colaboración entre Docentes: Facilitar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes para asegurar la coherencia y la continuidad en la implementación del currículo.

Articulación Curricular: Coordinar la secuencia y progresión de los contenidos y actividades educativas entre diferentes niveles escolares o áreas de estudio para garantizar una experiencia educativa integrada y coherente.

Integración de Tecnología: Promover la integración efectiva de la tecnología en el currículo y la enseñanza para enriquecer el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales.

Evaluación de la Enseñanza y del Currículo:

Evaluación Formativa: Realizar evaluaciones continuas y formativas del progreso de los estudiantes y la efectividad de las prácticas pedagógicas para proporcionar retroalimentación oportuna y guiar la toma de decisiones.

Evaluación Sumativa: Aplicar evaluaciones sumativas al final de períodos significativos para determinar el logro de los objetivos educativos y la efectividad del currículo.

Análisis de Datos: Analizar los datos de evaluación para identificar áreas de mejora en la enseñanza y el aprendizaje, así como para informar la toma de decisiones basada en evidencia.

Reflexión y Mejora Continua: Fomentar una cultura de reflexión y mejora continua, donde se utilicen los resultados de la evaluación para ajustar y mejorar el currículo y las prácticas pedagógicas.

Liderazgo y Gestión Efectiva:

Liderazgo Inspirador: Inspirar y motivar a los docentes para que se comprometan con la implementación del currículo y la mejora de la enseñanza.

Gestión de Recursos: Gestionar de manera eficaz los recursos materiales, humanos y financieros para apoyar la implementación del currículo y las prácticas pedagógicas.

Desarrollo Profesional: Facilitar oportunidades de desarrollo profesional para los docentes, brindándoles las herramientas y el apoyo necesarios para implementar eficazmente el currículo y las estrategias pedagógicas.

En resumen, el planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo son responsabilidades fundamentales del liderazgo pedagógico que contribuyen a garantizar una educación de calidad y una experiencia de aprendizaje significativa para todos los estudiantes. Un liderazgo efectivo en este sentido implica una visión clara, una coordinación eficaz y una cultura de evaluación y mejora continua.

1.8.9 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros es una parte crucial del liderazgo pedagógico. Los líderes educativos desempeñan un papel fundamental en el apoyo al crecimiento profesional de los maestros, lo que a su vez impacta directamente en la calidad de la enseñanza y, en última instancia, en el éxito de los estudiantes. Aquí se presentan varias formas en las que el liderazgo pedagógico puede promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros:

Ofrecer Oportunidades de Desarrollo Profesional Continuo:

Organizar talleres, seminarios y conferencias sobre temas relevantes en educación.

Facilitar la participación en programas de capacitación externos y cursos en línea.

Promover comunidades de práctica donde los maestros puedan compartir experiencias y mejores prácticas.

Apoyar la Investigación y la Indagación Educativa:

Fomentar la realización de investigaciones pedagógicas por parte de los maestros.

Proporcionar recursos y tiempo para la investigación y experimentación en el aula.

Apoyar la implementación y evaluación de prácticas innovadoras basadas en la evidencia.

Mentoría y Tutoría:

Establecer programas de mentoría donde maestros experimentados puedan apoyar a colegas más nuevos.

Proporcionar oportunidades de tutoría individualizada para abordar necesidades específicas de desarrollo profesional.

Observación y Retroalimentación:

Realizar observaciones regulares en el aula para proporcionar retroalimentación constructiva.

Promover un ambiente de retroalimentación abierta y colaborativa entre los maestros.

Utilizar modelos de evaluación del desempeño que fomenten el crecimiento profesional.

Promover la Reflexión y el Aprendizaje Autodirigido:

Fomentar la reflexión sobre la práctica docente a través de diarios, grupos de discusión y procesos de revisión.

Apoyar el desarrollo de habilidades de aprendizaje autodirigido para que los maestros puedan identificar y abordar sus propias necesidades de desarrollo.

Facilitar el Acceso a Recursos y Apoyo:

Proporcionar acceso a bibliotecas, bases de datos en línea y materiales educativos para el desarrollo profesional.

Ofrecer apoyo y orientación en la implementación de nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos.

Incentivar la Innovación y la Experimentación:

Reconocer y celebrar la innovación en la enseñanza.

Apoyar proyectos piloto y experimentos educativos en el aula.

Crear una Cultura de Aprendizaje Organizacional:

Promover una cultura escolar que valore el aprendizaje y el crecimiento profesional.

Fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los maestros y otros miembros del personal escolar.

Modelar el Compromiso con el Aprendizaje Continuo:

Los líderes pedagógicos deben ser ejemplos de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.

Participar activamente en oportunidades de desarrollo profesional y demostrar un compromiso con la mejora personal y organizacional.

Al promover y participar activamente en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, los líderes pedagógicos pueden cultivar una comunidad escolar vibrante y comprometida, donde el crecimiento profesional es valorado y prioritario para el éxito educativo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, siguiendo el razonamiento deductivo y lógico propuesto por Hernández (2004). Este enfoque se caracteriza por formular preguntas de investigación y hipótesis, que luego son sometidas a prueba. De acuerdo con Hernández, este método busca establecer relaciones y patrones a partir de datos numéricos recopilados mediante instrumentos específicos.

En consonancia con lo expuesto por Sánchez (1998, p.25), el método cuantitativo se percibe como un conjunto de operaciones y reglas predefinidas que conducen hacia un objetivo determinado. Implica seguir un camino estructurado y fundamentado para el procesamiento de información. Desde esta perspectiva, cualquier tarea que implique el manejo de información requiere seguir un método que garantice la eficacia y la eficiencia para obtener los resultados.

Además, el método se concibe como un procedimiento de indagación que busca abordar problemas desconocidos, apoyándose principalmente en el pensamiento lógico. Esencialmente, el método proporciona un marco sistemático para llevar a cabo el pensamiento reflexivo, permitiendo así la realización de investigaciones científicas de manera rigurosa y ordenada. En resumen, el método cuantitativo se erige como la herramienta clave para estructurar el proceso de investigación y alcanzar conclusiones válidas y fiables.

1.9 Método de la investigación

Este estudio se adhirió al enfoque hipotético-deductivo, basado en la metodología propuesta por Bernal (2010). Este enfoque inicia con la formulación de hipótesis que son sometidas a prueba para su posterior confirmación o refutación. A partir de este proceso de contrastación, se deducen conclusiones basadas en los hechos analizados.

En el enfoque hipotético-deductivo, se parte de supuestos o hipótesis que son sometidos a pruebas empíricas para validar su veracidad o falsedad. Este método implica un proceso de confirmación o refutación de las hipótesis planteadas, lo que permite extraer conclusiones sólidas y fundamentadas a partir de los resultados obtenidos.

En resumen, el enfoque hipotético-deductivo tiene como peculiaridad poner énfasis en la contrastación de hipótesis y la deducción de conclusiones a partir de la evidencia empírica recopilada en la realización de la investigación.

1.10 Tipo de la investigación

La investigación se clasifica como básica, también conocida como investigación pura, teórica o dogmática. Este tipo de estudio se diferencia por su concentración en un marco teórico y su permanencia dentro de este ámbito. Su objetivo principal es la formulación de nuevas teorías o la modificación de los que ya existen, contribuyendo así al crecimiento del conocimiento científico o filosófico, sin necesariamente contrastarlas con aspectos prácticos.

La investigación básica se concentra en explorar y comprender las nociones fundamentales, principios o leyes subyacentes en un área específica. Mientras que la investigación aplicada, no busca directamente solucionar problemas prácticos o aplicar los hallazgos a situaciones concretas. En cambio, se dedica a la expansión del conocimiento teórico, proporcionando los cimientos para futuros estudios.

En resumen, la investigación básica se caracteriza por su orientación hacia la generación y desarrollo de teorías, sin la necesidad inmediata de aplicar estos conocimientos a situaciones prácticas. Su objetivo principal es aportar al desarrollo del conocimiento en un área específica.

1.11 Nivel de la investigación

Este estudio se caracteriza por adoptar un enfoque correlacional y transaccional en su metodología de investigación. De acuerdo a Mejía (2017), el estudio correlacional involucra medir dos variables y establecer una relación estadística entre ellas, sin la necesidad de introducir

variables externas para llegar a conclusiones significativas. En este caso, se busca establecer la relación entre dos variables específicas sin manipular otras variables que puedan influir en los resultados.

Por otro lado, Carrasco (2006) define la investigación transaccional como aquella que examina la relación entre variables en un momento dado. En este contexto, las variables de interés son la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico, y su finalidad es la identificación de la relación que existe entre ambas en un punto específico en el tiempo. Este enfoque permite comprender cómo se relacionan estas variables en un contexto determinado y proporciona información importante para su valoración y la toma de decisiones.

En resumen, este estudio emplea tanto un enfoque correlacional, centrado en la relación estadística entre dos variables, como un enfoque transaccional, que examina la relación entre estas variables en un momento dado. Ambos enfoques suministran una comprensión con mayor profundidad de la dinámica entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico en el contexto investigado.

3.2. Diseño de la investigación

Este estudio tiene un diseño no experimental, de acuerdo con la definición proporcionada por Hernández (2014). En este tipo de investigación, no se manipulan las variables de estudio, lo que significa que no se establecen condiciones controladas para observar un efecto determinista entre dos o más variables. En lugar de eso, se observa el fenómeno de estas variables en condiciones naturales, tal como se presentan en la realidad.

El estudio no experimental se enfoca en la observación y la recopilación de información tal como se manifiestan en su contexto, sin intervenir ni manipular las condiciones. Este enfoque es útil para estudiar fenómenos sociales, psicológicos o naturales en su contexto real, permitiendo comprender de manera más completa la realidad y de las relaciones entre variables.

En resumen, al ser un estudio no experimental, se concentra en observar y evaluar las variables de interés en su entorno natural, sin manipular las condiciones, lo que proporciona una visión más auténtica y contextualizada de los fenómenos estudiados.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La investigación contó con la participación de 30 profesores pertenecientes a instituciones educativas públicas ubicadas en San Pedro - Canchis durante el año 2019. Estos profesionales fueron seleccionados como muestra representativa para el estudio, lo que permite inferir conclusiones sobre la población más amplia de docentes en esa área geográfica y en ese período específico.

La elección de este grupo de profesores se considera crucial, ya que su experiencia y conocimientos pueden proporcionar información valiosa sobre diversos aspectos relacionados con la educación en esa región. Además, al tratarse de docentes de instituciones educativas públicas, se

espera que sus perspectivas y prácticas reflejen las realidades y desafíos enfrentados por el sistema educativo en el contexto local.

Los datos recopilados de estos profesores incluyen información relevante que puede ser fundamental para el análisis y la interpretación de los resultados del estudio. Esta información puede abarcar aspectos como la experiencia laboral, la formación académica, las áreas de especialización, las prácticas pedagógicas, entre otros, que pueden influir en las percepciones y enfoques de enseñanza de los participantes.

En resumen, la participación de estos 30 profesores de instituciones educativas públicas en San Pedro - Chanchis durante el año 2019 proporciona una base sólida y representativa para la investigación, permitiendo explorar y comprender diversos aspectos del panorama educativo en esa área geográfica y en ese momento específico.

Tabla 2

Número de docentes de los centros públicos de formación primarios I nivel primario del distrito de Sicuani

#	Código modular	Nombre	Dirección	Docentes (Censo educativo)
1	0201798	56035	CALLE LIBERTAD S/N	**7**
2	0201814	56037	QQUEA	**3**
3	0201822	56038	CUCHUMA	**1**
4	0220475	56081	RAQCHI	**1**
5	0404673	604	CALLE GENERAL VARELA 604	**3**
6	0586602	605	QQUEA	**1**

#	Código modular	Nombre	Dirección	Docentes (Censo educativo)
7	0586636	606	CARRETERA CUCHUMA S/N	**1**
8	0931592	607	RAQCHI S/N	**1**
9	0519272	SAN PEDRO	CALLE LIBERTAD S/N	**12**
			TOTAL	**30**

3.3.2. Muestra

Para determinar la muestra del estudio, se optó por aplicar lo que se conoce como muestra poblacional, la cual implica tomar como muestra a toda la población debido a su tamaño reducido. En este caso específico, la población consistió en profesores de instituciones educativas públicas ubicadas en San Pedro, provincia de Canchis, departamento de Cusco, durante el periodo 2019. Dado que el número total de profesores en esta población era manejable y limitado, se decidió incluir a todos los profesores disponibles como muestra para el estudio, lo que resultó en una muestra designada de 30 profesores.

Este enfoque de muestreo poblacional se justifica por la conveniencia y la viabilidad de la inclusión a todos los integrantes de la población en el estudio, evitando así cualquier sesgo de selección que podría surgir al elegir una muestra aleatoria más pequeña. Además, al incluir a todos los profesores disponibles, se maximiza la representatividad de la muestra, lo que aumenta la validez y la generalización de los resultados obtenidos.

En resumen, la muestra del estudio se determinó utilizando la muestra poblacional, incluyendo a los 30 profesores de los centros públicos de formación primarios en San Pedro, provincia de Canchis, departamento de Cusco, durante el periodo 2019, como muestra representativa de la población total de profesores en esa área y momento específico.

3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica empleada en este estudio fue la encuesta, la cual se basa en un instrumento conocido como cuestionario. Según Bernal (2010), el cuestionario está diseñado con preguntas específicas relacionadas con los indicadores, dimensiones y variables de investigación definidas previamente. El propósito fundamental de la encuesta es recopilar información directamente de la muestra encuestada.

El cuestionario utilizado en la encuesta puede abordar una variedad de temas y aspectos relacionados con el objeto de estudio. Por lo general, incluye interrogantes estructuradas que permiten la obtención de respuestas que se pueden cuantificar y comparar entre los participantes. Estas preguntas pueden estar diseñadas para explorar opiniones, actitudes, experiencias o características demográficas de los encuestados.

La encuesta es una herramienta eficaz para recopilar datos de manera sistemática y objetiva, ya que permite alcanzar a una amplia gama de participantes de manera eficiente. Además, facilita la evaluación e interpretación de los datos recopilados, lo que contribuye a obtener resultados significativos y relevantes para la investigación.

En resumen, la técnica de encuesta, basada en el instrumento del cuestionario, se utilizó en este estudio con el fin de obtener información directa de la muestra encuestada sobre los indicadores, dimensiones y variables de investigación definidas, conforme a lo establecido por Bernal (2010).

1.12 Validez del instrumento

En este estudio, los instrumentos utilizados fueron validados mediante el juicio de especialistas, lo que añade fiabilidad al proceso de recopilación de datos. Según Hernández (2014), la validación de expertos, también conocida como validez aparente, se refiere al grado en que un instrumento de medición mide la variable de estudio deseada con la ayuda de personas calificadas en el campo.

El juicio de expertos implica la evaluación crítica y exhaustiva del instrumento por parte de individuos con experiencia y conocimientos relevantes en el área de estudio. Estos expertos pueden ofrecer una perspectiva objetiva sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables de interés, identificando posibles deficiencias, ambigüedades o sesgos que afecten la validez y la fiabilidad de la información recolectada.

La validación de expertos es fundamental para garantizar la calidad y la validez de los instrumentos utilizados en la investigación, ya que ayuda a mejorar su claridad, precisión y pertinencia para medir las variables de interés. Además, proporciona una base sólida para la interpretación y la generalización de los resultados que se obtuvieron a partir de estos instrumentos.

En resumen, la validación de expertos cumple un rol importante en el proceso de investigación al garantizar que los instrumentos de medición utilizados sean apropiados y confiables para capturar con precisión las variables de interés, tal como lo señala Hernández (2014).

3.5. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

1.12.1 Recolección de datos

El proceso de validación de los instrumentos se realizó mediante el cuestionario, el cual incluyó una serie de preguntas formuladas en una escala de valoración tipo Likert. Esta escala permite a los encuestados manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo con un grupo de afirmaciones o enunciados relacionados con las variables de estudio.

La escala de valoración tipo Likert se caracteriza por ofrecer múltiples opciones de respuesta, generalmente en una escala ordinal. Los participantes deben seleccionar la alternativa que mejor refleje su punto de vista o percepción sobre cada afirmación presentada en el cuestionario.

Estas preguntas y respuestas ayudan a capturar la percepción y las actitudes de los participantes hacia diversos aspectos relacionados con las variables de estudio. La escala Likert proporciona un medio eficaz y estandarizado para medir estas percepciones de manera cuantitativa, facilitando la evaluación e interpretación de los datos recopilados.

En resumen, el uso de la escala de valoración tipo Likert en el cuestionario proporciona una estructura coherente y objetiva para evaluar las

opiniones y percepciones de los participantes sobre las variables de interés en el estudio.

Tabla 3

Escala de valoración

VARIABLE 1 (GUIA DE OBSERVACIÓN)	5. Muy bueno	4. Bueno	3. Regular	2.Malo	1. Muy malo
VARIABLE 2 (CUESTIONARIO)	5. Siempre	4. Casi siempre	3. Algunas veces	2. Casi nunca	1. Nunca

Nota. Elaboración propia

1.12.2 Procedimiento para la prueba de hipótesis

Para establecer si se acepta o rechaza la hipótesis general, se utiliza una fórmula estadística basado en el análisis de la información recopilada durante el estudio. Esta fórmula suele estar diseñada para la evaluación de la relación entre las variables de interés y determinar si los resultados que fueron obtenidas son estadísticamente significativos en un estudio correlacional, la fórmula estadística podría ser el coeficiente de correlación de Pearson, que mide la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables continuas. Si el valor calculado del coeficiente de correlación es significativamente diferente de cero (usando pruebas de significancia estadística como el valor p), se podría concluir la existencia de una relación significativa entre las variables y, por lo tanto, se aceptaría la hipótesis general:

Ha:Y=(X) Existe relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los

centros públicos de formación primarios en San Pedro – Chanchis, 2019.

Ho:Y≠(X) No existe relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Chanchis, 2019.

Después de proponer una fórmula estadística para aceptar o rechazar la hipótesis general, se realiza una tabulación cruzada entre variables en respuesta a supuestos generales. Este proceso implica analizar la relación entre diferentes variables y revelar posibles asociaciones o tendencias entre ellas. La tabulación cruzada proporciona una visión general de cómo se relacionan las variables entre sí y ayuda a identificar patrones o tendencias significativas en los datos.

Posteriormente, se lleva a cabo un análisis adicional utilizando la tabla de prueba de correlación de Spearman. Esta tabla se utiliza para explorar la relación entre variables utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, que es una medida de asociación no paramétrica que evalúa la relación monotónica entre dos variables.

El análisis de la tabla de prueba de correlación de Spearman permite determinar si hay una relación significativa entre las variables de interés. Si el coeficiente de correlación de Spearman es estadísticamente significativo, se puede inferir que existe una asociación entre las variables, lo que puede respaldar o refutar la hipótesis general planteada.

Este mismo proceso de análisis se repite para todas las hipótesis específicas formuladas en el estudio. Cada hipótesis se somete a una tabulación cruzada entre variables y se analiza utilizando la tabla de prueba de correlación de Spearman para determinar su validez.

En resumen, el análisis estadístico incluye una serie de pasos que van desde la tabulación cruzada entre variables hasta la aplicación de pruebas específicas, como la correlación de Spearman, para evaluar la relación entre las variables y determinar si las hipótesis son aceptadas o rechazadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.1 Presentación del instrumento

En esta sección, se presentarán los datos obtenidos después de aplicar el instrumento compuesto por 49 ítems, diseñado para medir las variables de Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica en la muestra de la investigación. Los detalles sobre este instrumento se pueden encontrar en los ANEXOS 2 y 3 del documento.

Los datos recopilados fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Este programa proporciona herramientas avanzadas para el análisis y la interpretación de información, permitiendo realizar diversas operaciones estadísticas, como cálculos descriptivos, pruebas de correlación y análisis de regresión, entre otros.

En esta sección, se presentarán tablas y figuras que muestran los resultados del análisis de los datos recopilados. Estas tablas y figuras proporcionarán una visión detallada de las tendencias, patrones y

relaciones identificadas entre las variables de Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica en la muestra de estudio.

El uso del programa SPSS garantiza la precisión y la fiabilidad en el procesamiento de los datos, lo que permite obtener conclusiones significativas y relevantes a partir de la información recopilada. Las tablas y figuras generadas a partir del análisis en SPSS proporcionarán un cimiento sólido para la discusión e interpretar los resultados de la investigación.

En resumen, en esta sección se presentarán los datos obtenidos y procesados a partir del instrumento de 49 ítems, utilizando el software SPSS, con la finalidad de analizar las variables de Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica en la muestra y extraer conclusiones significativas sobre estas variables y su relación en el contexto investigado.

Tabla 4

Representación de la escala de medición

Escala de valoración	**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
Nivel	Muy bajo	Bajo	Intermedio	Alto	Muy alto

Nota. Elaboración propia

2.2 Presentación de resultados

2.3 Resultado Variable Gestión pedagógica

Tabla 5

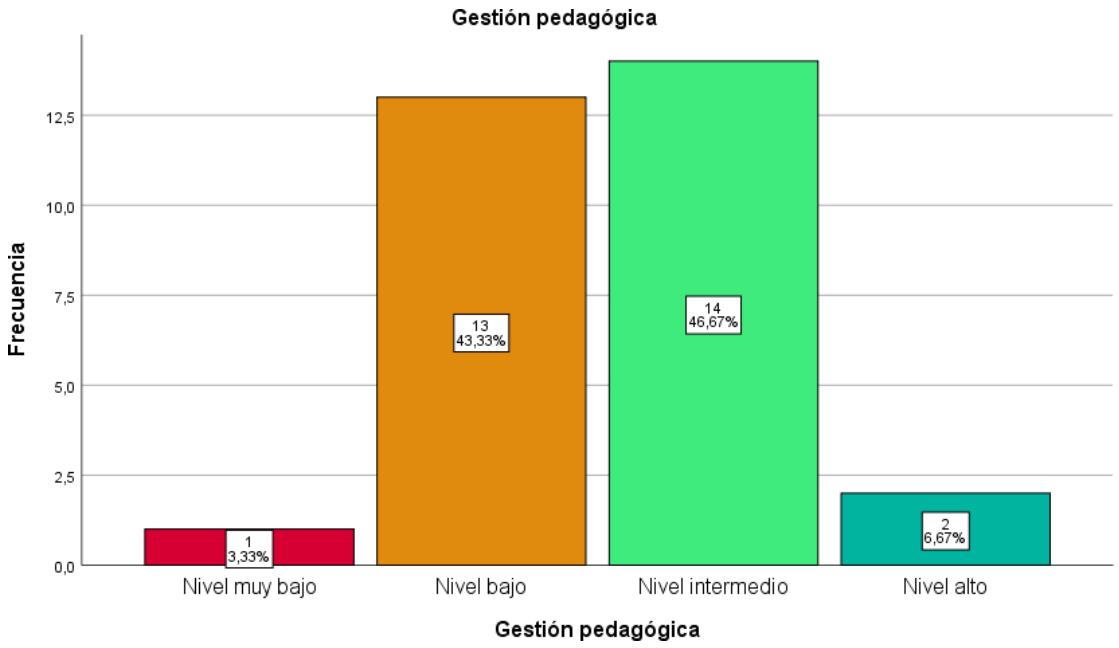
Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel muy bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Nivel bajo	13	43,3	43,3	46,7
	Nivel intermedio	14	46,7	46,7	93,3
	Nivel alto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 1

Gestión pedagógica



Nota: SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

En la tabla y figura presentadas, se observa que de los 30 docentes que participaron en el estudio, se han identificado diferentes niveles de Gestión Pedagógica en sus instituciones educativas (IE). Estos resultados se desglosan de la siguiente manera:

Un docente, lo que representa el 3.33% del total, muestra un nivel muy bajo de Gestión Pedagógica.

13 docentes, equivalente al 43.33%, muestran un nivel bajo de Gestión Pedagógica.

14 docentes, lo que representa el 46.67%, muestran un nivel intermedio de Gestión Pedagógica.

Finalmente, 2 docentes, lo que equivale al 6.67%, muestran un nivel alto de Gestión Pedagógica en sus instituciones educativas.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de la distribución de los niveles de Gestión Pedagógica entre los docentes participantes en el estudio. Además, estos datos pueden ser útiles para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para fortalecer la gestión pedagógica en las instituciones educativas.

Posteriormente, estos resultados se pueden analizar y discutir en función de las dimensiones específicas que se evaluaron en el instrumento utilizado. Este análisis permitirá comprender mejor las áreas específicas en las que se destacan o se necesitan mejoras dentro del ámbito de la Gestión Pedagógica en las instituciones educativas.

En resumen, los resultados presentados en la tabla y figura proporcionan información valiosa sobre los diferentes niveles de Gestión Pedagógica entre los docentes participantes en el estudio, permitiendo una comprensión con mayor integridad de esta variable y su impacto en el contexto educativo:

2.3.1 Dimensión Planificación

Tabla 6

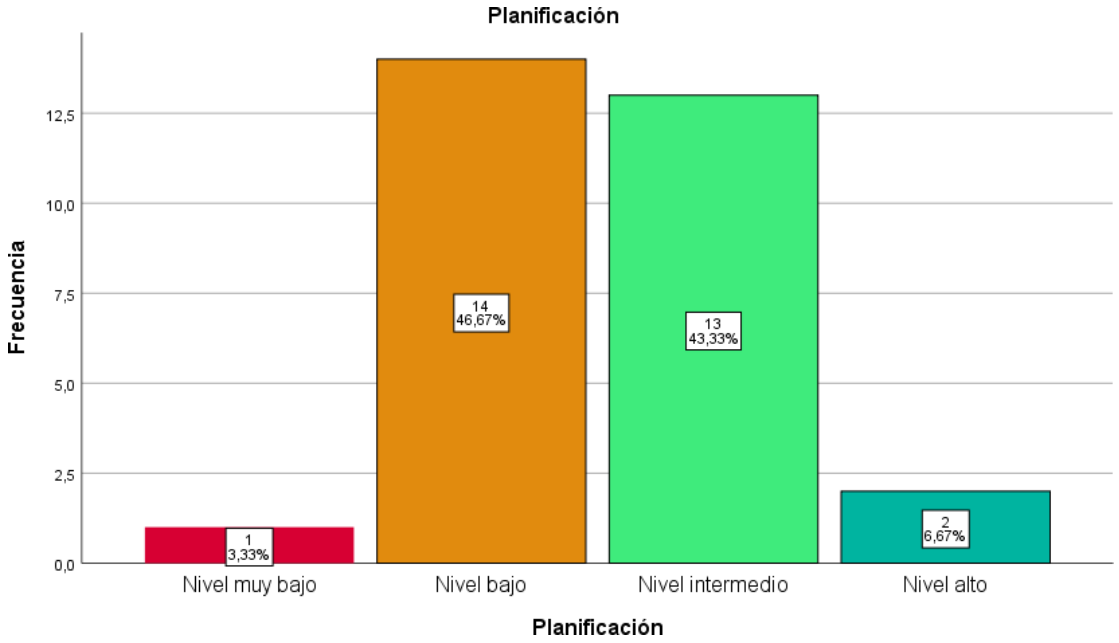
Dimensión: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel muy bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Nivel bajo	14	46,7	46,7	50,0
	Nivel intermedio	13	43,3	43,3	93,3
	Nivel alto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 2

Dimensión: Planificación



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los resultados presentados en la tabla y figura muestran los diferentes niveles de Planificación entre los 30 docentes que participaron en el estudio. Estos niveles se desglosan de la siguiente manera:

Un docente, lo que representa el 3.33% del total, muestra un nivel muy bajo de Planificación.

14 docentes, equivalente al 46.67%, muestran un nivel bajo de Planificación.

13 docentes, lo que corresponde al 43.33%, muestran un nivel intermedio de Planificación.

Finalmente, 2 docentes, lo que equivale al 6.67%, muestran un nivel alto de Planificación en sus instituciones educativas.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de Planificación entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de fortaleza y áreas que pueden requerir atención adicional en términos de planificación dentro del contexto educativo de las instituciones educativas.

Al examinar estos resultados, es importante considerar cómo la Planificación se relaciona con otros aspectos de la práctica pedagógica y cómo puede impactar en el éxito educativo de los alumnos. Además, pueden ser de utilidad como punto de partida para el desarrollo de estrategias y programas de mejora destinados a fortalecer la planificación educativa en las instituciones educativas.

En resumen, la tabla y figura proporcionan una representación clara de los diferentes niveles de Planificación entre los docentes participantes en el estudio, permitiendo una comprensión integral de esta variable y su importancia en el contexto educativo.

2.3.2 Dimensión *Ejecución*

Tabla 7

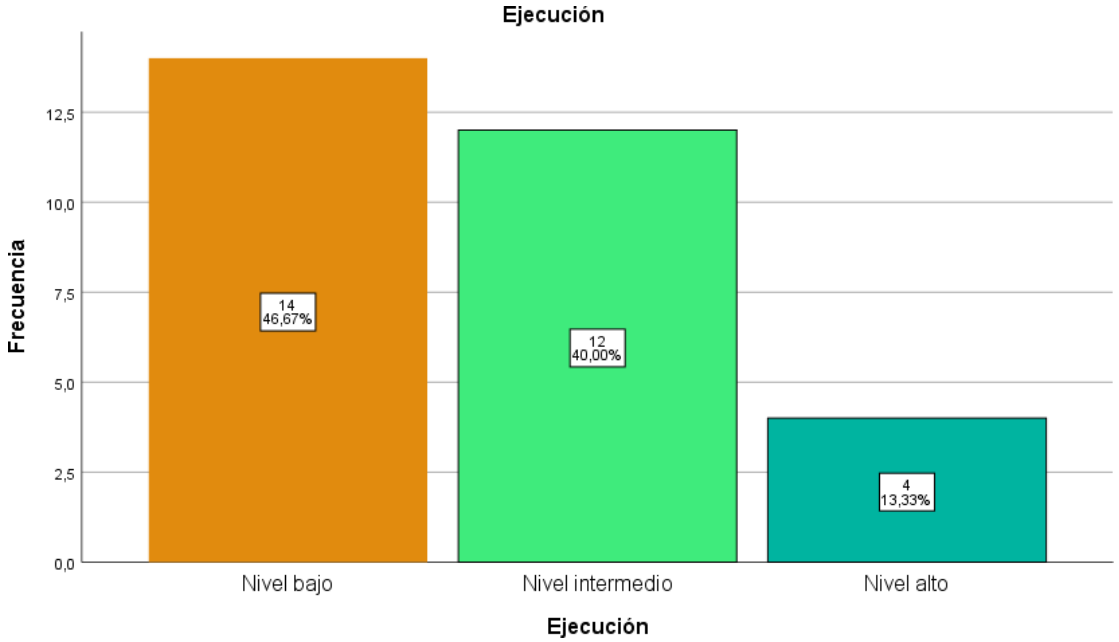
Dimensión Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	46,7	46,7	46,7
	Nivel intermedio	12	40,0	40,0	86,7
	Nivel alto	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 3

Dimensión Ejecución



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los resultados presentados muestran los diferentes niveles de Ejecución entre los 30 docentes participantes en el estudio. Estos niveles se desglosan de la siguiente manera:

14 docentes, lo que representa el 46.67% del total, indican un nivel muy bajo en la dimensión de Ejecución.

12 docentes, equivalente al 40.00%, muestran niveles intermedios en la dimensión de Ejecución.

Finalmente, 4 docentes, lo que equivale al 13.33%, muestran niveles altos en la dimensión de Ejecución en sus instituciones educativas.

Estos resultados ofrecen una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de la dimensión de Ejecución entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de oportunidad y áreas de fortaleza en términos de la ejecución de prácticas pedagógicas en los centros educativos.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo la dimensión de Ejecución se relaciona con otros aspectos del desempeño docente y cómo puede influir en el logro académico de los alumnos. Además, estos datos pueden ser útiles para desarrollar estrategias y programas de mejora destinados a fortalecer la ejecución de prácticas pedagógicas efectivas en las instituciones educativas.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de la dimensión de Ejecución entre los docentes participantes en el estudio, lo que permite una reflexión y acción informadas para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas.

2.3.3 Dimensión Evaluación

Tabla 8

Dimensión Evaluación

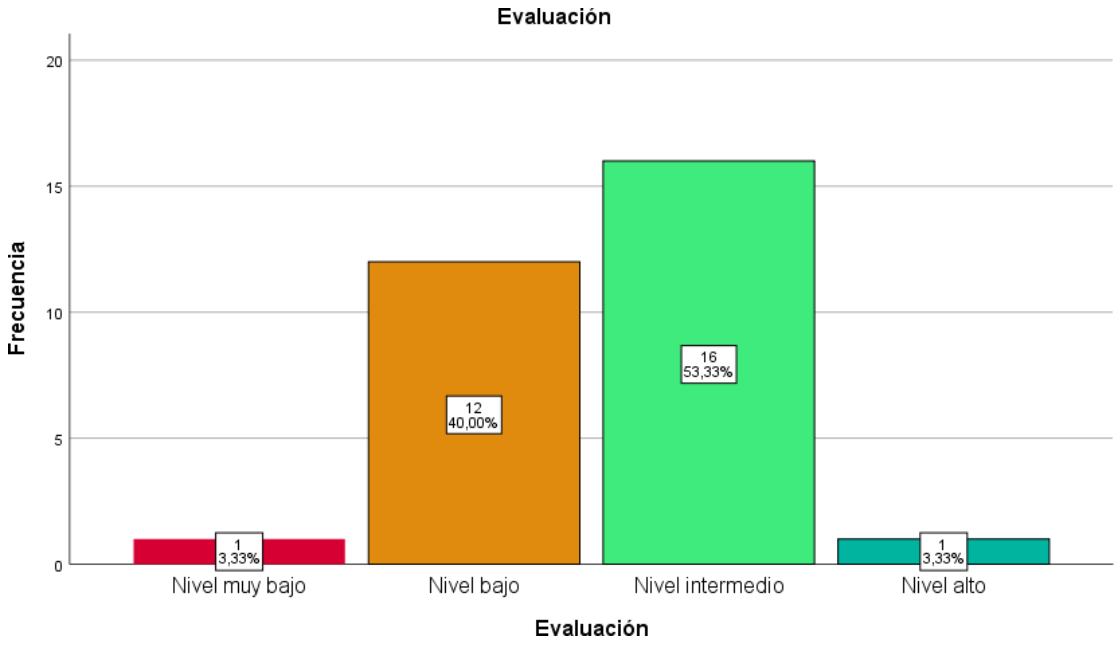
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel muy bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Nivel bajo	12	40,0	40,0	43,3
	Nivel intermedio	16	53,3	53,3	96,7

Nivel alto	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 4

Dimensión Evaluación



Nota A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los resultados presentados muestran los diferentes niveles de la dimensión de Evaluación entre los 30 docentes participantes en el estudio. Estos niveles se desglosan de la siguiente manera:

1 docente, lo que representa el 3.33% del total, muestra un nivel muy bajo en la dimensión de Evaluación.

12 docentes, equivalente al 40.00%, muestran niveles bajos en la dimensión de Evaluación.

16 docentes, lo que equivale al 53.33%, indican niveles intermedios en la dimensión de Evaluación.

Finalmente, 1 docente, lo que equivale también al 3.33%, muestra un nivel alto en la dimensión de Evaluación en su institución educativa.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de la dimensión de Evaluación entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de oportunidad y áreas de fortaleza en términos de la evaluación del desempeño y el progreso de los estudiantes en las instituciones educativas.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo la dimensión de Evaluación se relaciona con otros aspectos de la práctica docente y cómo puede influir en el éxito académico de los estudiantes. Además, estos datos pueden ser útiles para desarrollar estrategias y programas de mejora destinados a fortalecer los procesos de evaluación educativa en las instituciones educativas.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de la dimensión de Evaluación entre los docentes participantes en el estudio, lo que permite una reflexión y acción informadas para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas.

2.4 Resultado Variable Liderazgo Pedagógico

Tabla 9

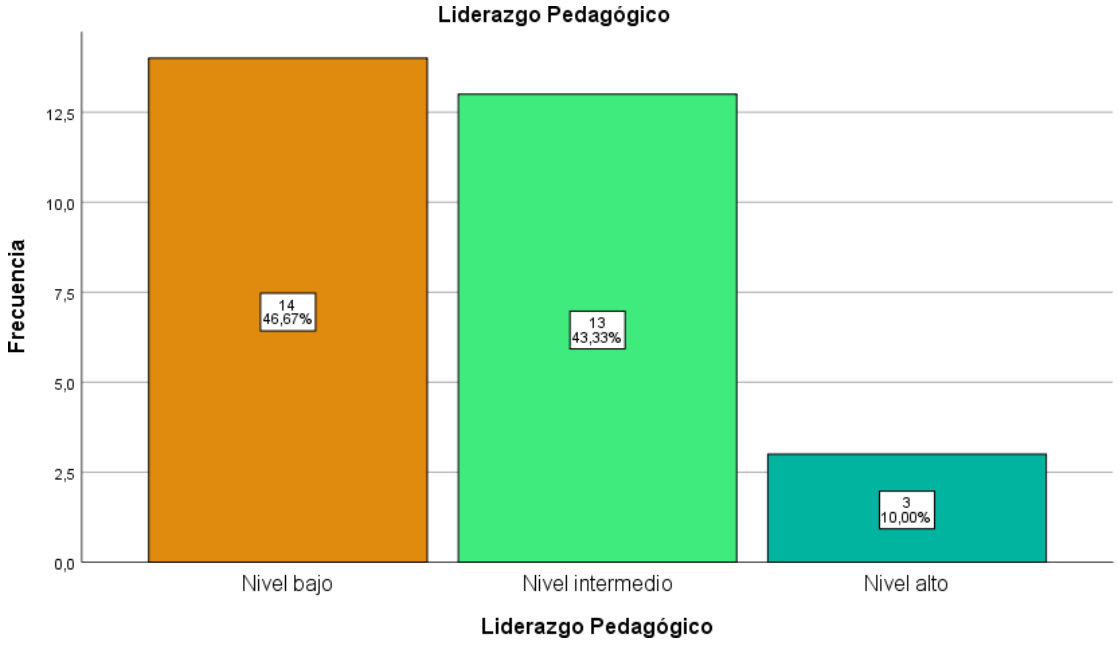
Liderazgo Pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	46,7	46,7	46,7
	Nivel intermedio	13	43,3	43,3	90,0
	Nivel alto	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 5

Liderazgo Pedagógico



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los datos presentados en la tabla y el gráfico muestran los diferentes niveles de Liderazgo Pedagógico entre los 30 docentes que participaron en el estudio. Estos niveles se distribuyen de la siguiente manera:

14 docentes, lo que representa el 46.67% del total, muestran un nivel bajo de Liderazgo Pedagógico.

13 docentes, equivalente al 43.33%, indican un nivel intermedio de Liderazgo Pedagógico.

Finalmente, 3 docentes, lo que equivale al 10.00%, muestran un nivel alto de Liderazgo Pedagógico en sus instituciones educativas.

Estos resultados ofrecen una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de Liderazgo Pedagógico entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de oportunidad y áreas de fortaleza en términos del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo el nivel de Liderazgo Pedagógico puede influir en la efectividad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas. Además, estos datos pueden ser útiles para desarrollar estrategias y programas de desarrollo profesional destinados a fortalecer el liderazgo pedagógico de los docentes.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de Liderazgo Pedagógico entre los docentes participantes en el estudio, lo que permite una reflexión

y acción informadas para mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas.

Estos resultados son indicados posteriormente por las dimensiones:

2.4.1 Dimensión Establecimiento de metas y expectativas

Tabla 10

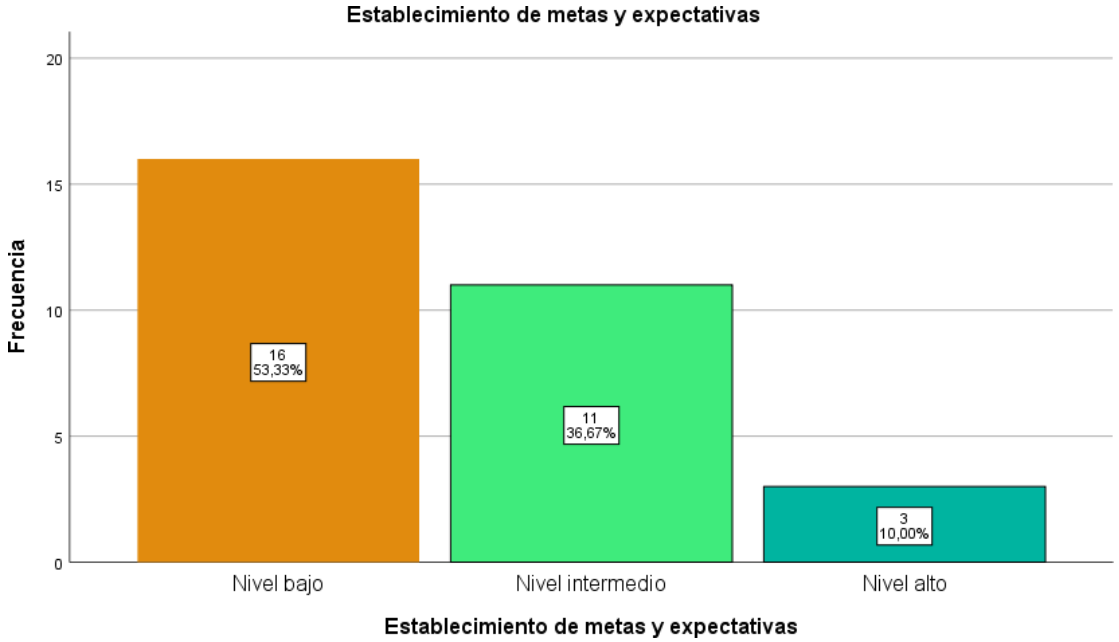
Dimensión Establecimiento de metas y expectativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	16	53,3	53,3	53,3
	Nivel intermedio	11	36,7	36,7	90,0
	Nivel alto	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 6

Dimensión Establecimiento de metas y expectativas



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los datos presentados revelan los diferentes niveles de Establecimiento de Metas y Expectativas entre los 30 docentes participantes en la investigación. Estos niveles se distribuyen de la siguiente manera:

16 docentes, lo que representa el 53.33% del total, muestran un nivel bajo de Establecimiento de Metas y Expectativas.

11 docentes, equivalente al 36.67%, indican un nivel intermedio de Establecimiento de Metas y Expectativas.

Finalmente, 3 docentes, lo que equivale al 10.00%, muestran un nivel alto de Establecimiento de Metas y Expectativas en sus instituciones educativas.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de Establecimiento de Metas y Expectativas entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de mejora y áreas de fortaleza en términos del establecimiento de objetivos y expectativas en las instituciones educativas.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo el nivel de Establecimiento de Metas y Expectativas puede influir en el desempeño y el compromiso de los estudiantes. Además, estos datos pueden ser útiles para diseñar intervenciones y programas de desarrollo profesional destinados a mejorar la capacidad de los educadores para establecer objetivos claros y expectativas elevadas para sus estudiantes.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de Establecimiento de Metas y Expectativas entre los docentes participantes en la investigación, lo que permite una reflexión informada sobre las prácticas educativas y el desarrollo profesional de los educadores.

2.4.2 Dimensión Uso estratégico de los recursos

Tabla 11

Dimensión Uso estratégico de los recursos

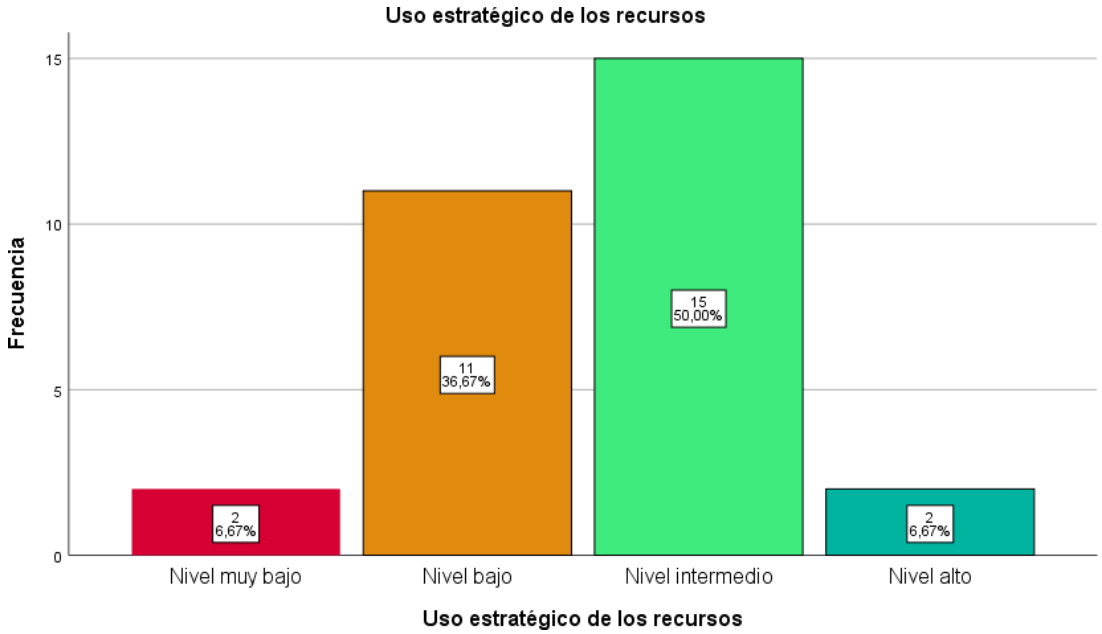
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel muy bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Nivel bajo	11	36,7	36,7	43,3
	Nivel intermedio	15	50,0	50,0	93,3

Nivel alto	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 7

Dimensión Uso estratégico de los recursos



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los datos presentados revelan los diferentes niveles de Uso Estratégico de los Recursos entre los 30 docentes participantes en el estudio. Estos niveles se distribuyen de la siguiente manera:

2 docentes, lo que representa el 6.67% del total, muestran un nivel muy bajo de Uso Estratégico de los Recursos.

11 docentes, equivalente al 36.67%, indican un nivel bajo de Uso Estratégico de los Recursos.

15 docentes, lo que equivale al 50%, muestran un nivel intermedio de Uso Estratégico de los Recursos.

Finalmente, 2 docentes, lo que equivale también al 6.67%, muestran un nivel alto de Uso Estratégico de los Recursos en sus instituciones educativas.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de Uso Estratégico de los Recursos entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permitiendo la identificación de áreas de mejora y áreas de fortaleza en términos del uso eficaz de los recursos disponibles en las instituciones educativas.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo el nivel de Uso Estratégico de los Recursos puede influir en la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje, así como en el rendimiento y la satisfacción de los estudiantes. Además, estos datos pueden ser útiles para diseñar estrategias y políticas que promuevan un uso más efectivo y eficiente de los recursos en el contexto educativo.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de Uso Estratégico de los Recursos entre los docentes participantes en el estudio, lo que permite una reflexión informada sobre las prácticas educativas y el manejo de los recursos en las instituciones educativas.

2.4.3 Dimensión Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Tabla 12

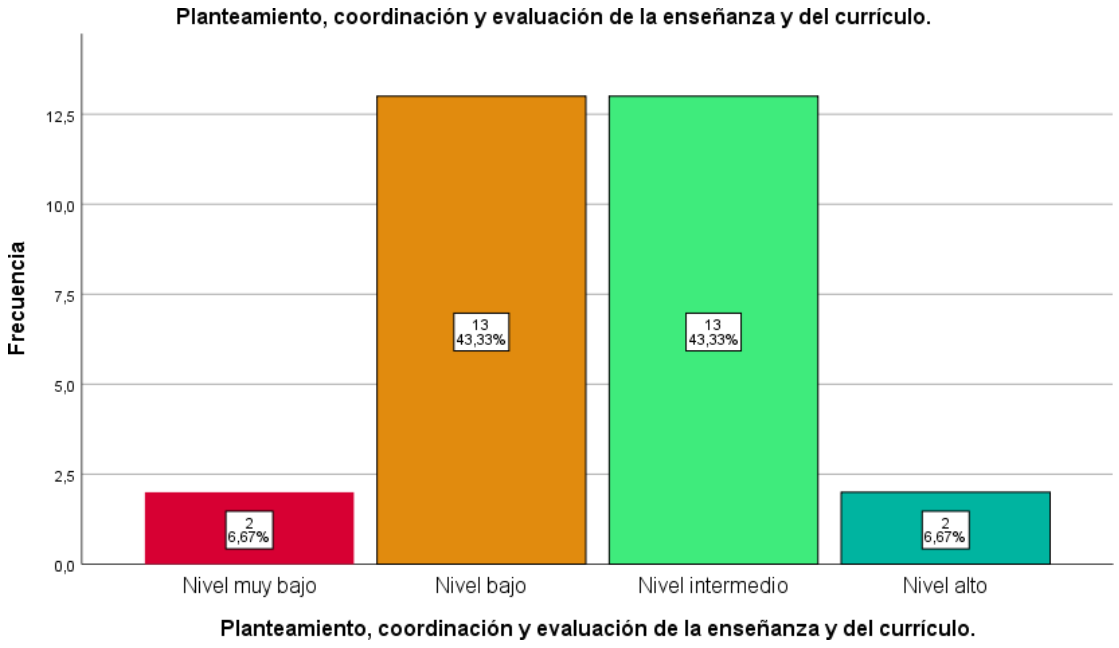
Dimensión Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel muy bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Nivel bajo	13	43,3	43,3	50,0
	Nivel intermedio	13	43,3	43,3	93,3
	Nivel alto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos

Figura 8

Dimensión Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los datos presentados revelan los diferentes niveles de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo entre los 30 docentes participantes en el estudio. Estos niveles se distribuyen de la siguiente manera:

2 docentes, lo que representa el 6.67% del total, muestran un nivel muy bajo de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo.

13 docentes, equivalente al 43.33%, indican un nivel bajo de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo.

13 docentes, lo que equivale también al 43.33%, muestran un nivel intermedio de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo.

Finalmente, 2 docentes, lo que equivale también al 6.67%, muestran un nivel alto de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo en sus instituciones educativas.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de mejora y áreas de fortaleza en términos de la planificación, coordinación y evaluación del currículo en las instituciones educativas.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo el nivel de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo puede influir en la calidad y eficacia de la enseñanza y el aprendizaje. Además, estos datos pueden ser útiles para diseñar estrategias y programas de desarrollo profesional destinados a fortalecer la planificación curricular y la coordinación entre los docentes.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de Planteamiento, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo entre los docentes participantes en el estudio, lo que permite una reflexión informada sobre las prácticas educativas y el desarrollo profesional de los docentes.

2.4.4 Dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

Tabla 13

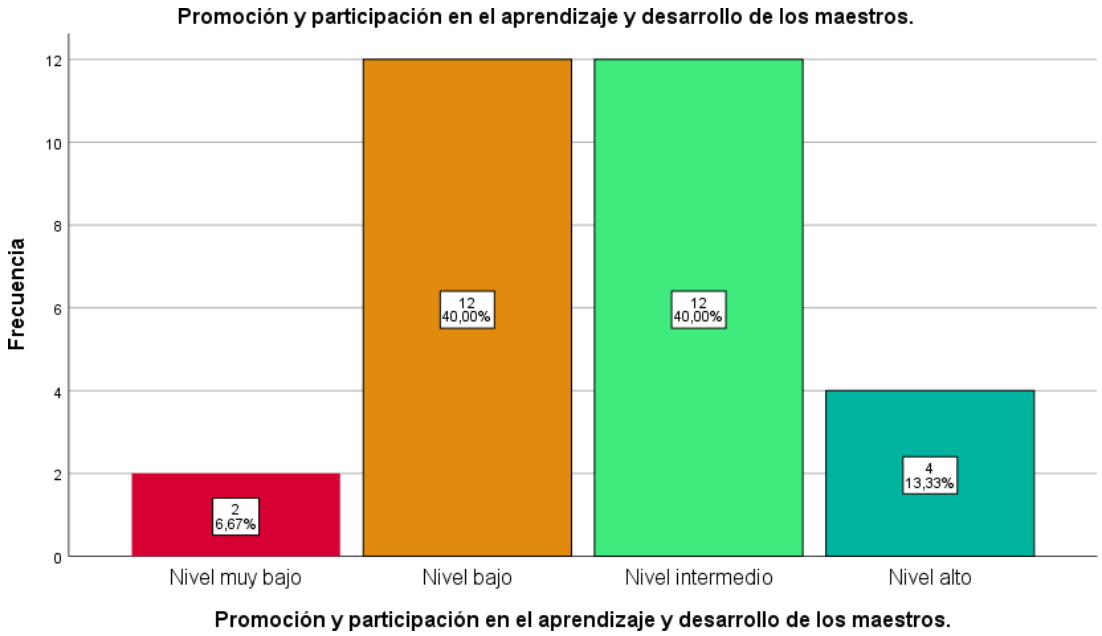
Dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel muy bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Nivel bajo	12	40,0	40,0	46,7
	Nivel intermedio	12	40,0	40,0	86,7
	Nivel alto	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: SPSS después del vaciado de datos.

Figura 9

Dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Los datos presentados revelan los diferentes niveles de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros entre los 30 docentes participantes en el estudio. Estos niveles se distribuyen de la siguiente manera:

2 docentes, lo que representa el 6.67% del total, muestran un nivel muy bajo de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros.

12 docentes, equivalente al 40%, indican un nivel bajo de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros.

12 docentes, lo que equivale también al 40%, muestran un nivel intermedio de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros.

Finalmente, 4 docentes, lo que equivale al 13.33%, muestran un nivel alto de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros en sus instituciones educativas.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo se distribuyen los diferentes niveles de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros entre los docentes participantes en el estudio. Este análisis permite identificar áreas de mejora y áreas de fortaleza en términos del apoyo y la participación de los maestros en su propio crecimiento profesional.

Al interpretar estos resultados, es importante considerar cómo el nivel de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros puede influir en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas. Además, estos datos pueden ser útiles para diseñar estrategias y programas de desarrollo profesional destinados a promover una cultura de aprendizaje continuo entre los maestros.

En resumen, la presentación de estos resultados proporciona una comprensión clara de los diferentes niveles de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros entre los docentes participantes en el estudio, lo que permite una reflexión informada sobre las prácticas educativas y el desarrollo profesional de los maestros.

2.5 Prueba de hipótesis

El análisis de la relación entre las variables de estudio se llevará a cabo utilizando el método de tablas cruzadas, la correlación Rho de Spearman y la prueba de Chi cuadrado. Estos métodos nos permitirán evaluar la fuerza y la dirección de las relaciones entre las variables y comprobar las hipótesis planteadas.

El coeficiente Rho de Spearman es una medida de correlación no paramétrica que evalúa la relación monotónica entre dos variables. Tiene valores en el rango de [-1, 1], donde el signo indica la dirección de la relación (positiva o negativa) y el valor absoluto indica la fuerza de la relación. Un valor de 1 indica una correlación perfecta positiva, -1 indica una correlación perfecta negativa y 0 indica ausencia de correlación.

La prueba de Chi cuadrado, por otro lado, nos permite determinar si existe una relación significativa entre dos variables categóricas. Proporciona un valor p que indica la probabilidad de que la relación observada entre las variables sea debida al azar. Un valor p menor que un nivel de significancia predeterminado (generalmente 0.05) sugiere que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Estos métodos de análisis nos ayudarán a entender mejor la naturaleza y la fuerza de las relaciones entre las variables de estudio y a validar las hipótesis planteadas en la investigación.

Tabla 14

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Tipo de correlación
-1.00	Correlación inversa perfecta
-0.90	Correlación inversa muy fuerte
-0.75	Correlación inversa considerable
-0.50	Correlación inversa Media
-0.25	Correlación inversa débil
-0.10	Correlación muy débil
0	Sin relación
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaboración propia a partir de (Hernández, 2014)

2.5.1 Hipótesis general

Primeramente, se propone una fórmula estadística para la aceptación o rechazo de la hipótesis general.:

Ha:Y=(X) Existe relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Ho:Y≠(X) No existe relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los

centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Luego, en respuesta a supuestos generales, se realiza una tabulación cruzada entre variables, revelando aproximaciones entre ellas.

Tabla 15

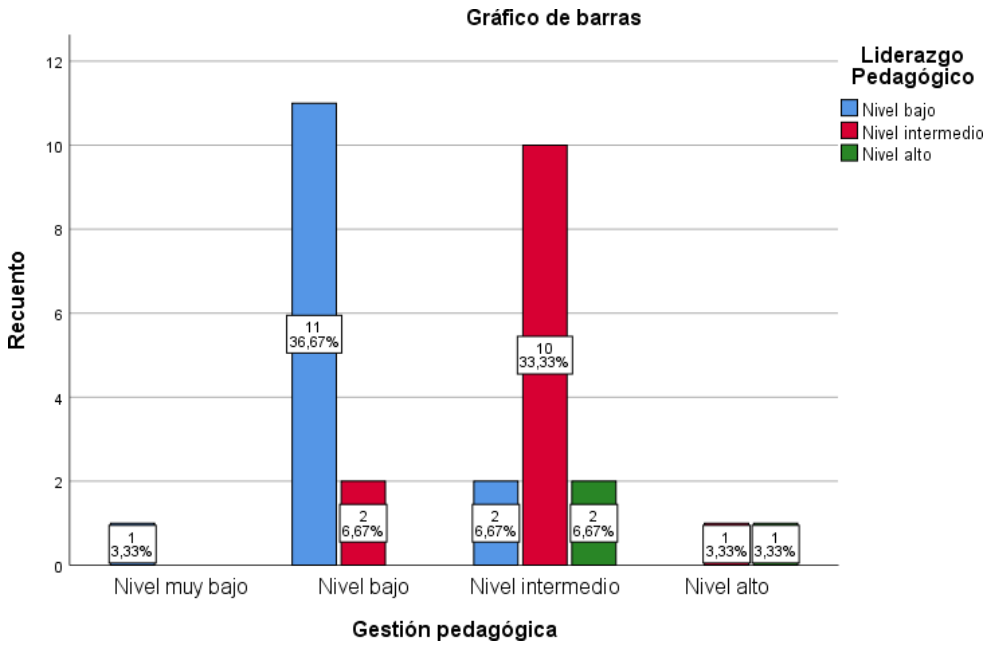
Tabla cruzada entre Gestión pedagógica y Liderazgo Pedagógico

			Liderazgo Pedagógico			
			Nivel bajo	Nivel intermedio	Nivel alto	
Gestión pedagógica	Nivel muy bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Nivel bajo	Recuento	11	2	0	13
		% del total	36,7%	6,7%	0,0%	43,3%
	Nivel intermedio	Recuento	2	10	2	14
		% del total	6,7%	33,3%	6,7%	46,7%
	Nivel alto	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	14	13	3	30
		% del total	46,7%	43,3%	10,0%	100,0%

Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

Figura 10

Análisis cruzado entre Gestión pedagógica y Liderazgo Pedagógico



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos que has proporcionado muestran una relación aparentemente directa entre las variables de Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica. Específicamente, el 36.67% de los docentes muestran un nivel bajo en ambas variables, el 33.33% muestran un nivel intermedio en ambas variables. Estos resultados sugieren la existencia de una asociación entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de gestión pedagógica entre los docentes encuestados.

Además, el valor positivo alto de 0.738 en la correlación de Spearman indica una relación considerablemente alta entre estas dos variables. Este valor propone que a medida que el nivel de liderazgo pedagógico aumenta, también tiende a incrementar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. En otras palabras, los educadores que muestran un alto nivel de liderazgo pedagógico también tienden a tener un alto nivel de gestión

pedagógica, y aquellos con un bajo nivel de liderazgo pedagógico también tienden a tener un bajo nivel de gestión pedagógica.

Estos hallazgos respaldan que el liderazgo pedagógico y la gestión pedagógica están relacionados y pueden influirse mutuamente. Este resultado tiene implicaciones importantes para el desarrollo profesional de los docentes y la mejora de la calidad educativa en las instituciones.

Tabla 16

Rho de Spearman entre Gestión pedagógica y Liderazgo Pedagógico

			Gestión pedagógica	Liderazgo Pedagógico
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta.

2.5.2 Hipótesis Específica 1

Primero, se propone una fórmula estadística para aceptar o rechazar la hipótesis Específica 1:

Ha:Y=(X) Existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en

los centros públicos de formación primarios los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Ho:Y≠(X) No existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019..

Luego, en respuesta a supuestos generales, se requiere una tabulación cruzada entre variables, revelando aproximaciones entre ellas.

Tabla 17

Tabla cruzada entre establecimiento de metas y expectativas y Gestión pedagógica

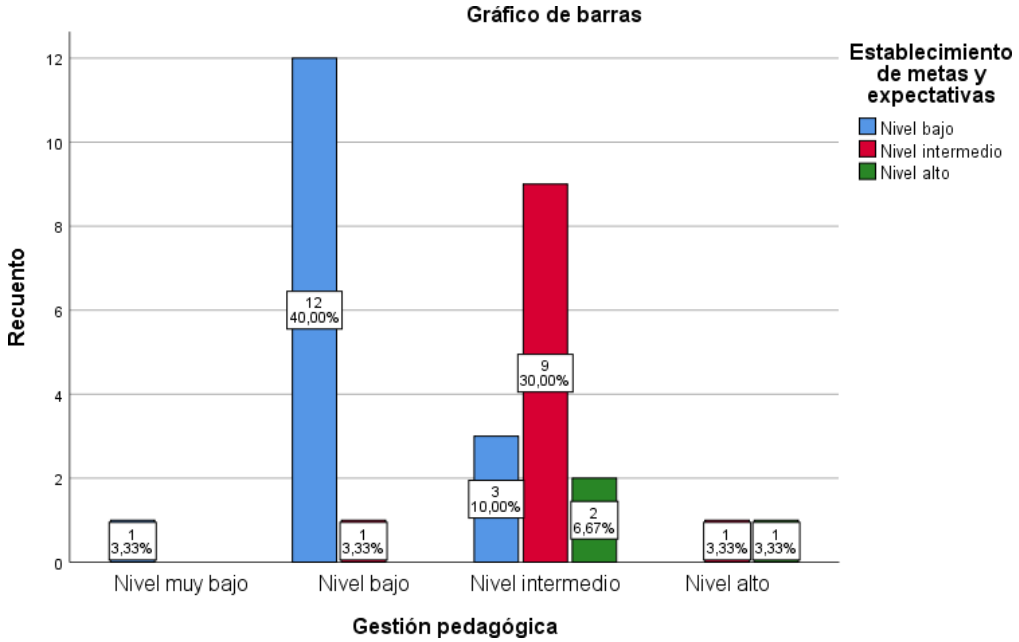
			Establecimiento de metas y expectativas			
			Nivel bajo	Nivel intermedio	Nivel alto	Total
Gestión pedagógica	Nivel muy bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Nivel bajo	Recuento	12	1	0	13
		% del total	40,0%	3,3%	0,0%	43,3%
	Nivel intermedio	Recuento	3	9	2	14
		% del total	10,0%	30,0%	6,7%	46,7%
	Nivel alto	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	16	11	3	30

	% del total	53,3%	36,7%	10,0%	100,0%

Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

Figura 11

Análisis cruzado entre establecimiento de metas y expectativas y Gestión pedagógica



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos que has proporcionado indican una relación aparentemente directa entre las variables de Establecimiento de Metas y Expectativas y Gestión Pedagógica. Específicamente, el 40% de los docentes muestran un nivel bajo en ambas variables, mientras que el 30% muestran un nivel intermedio en ambas variables. Estos resultados sugieren que existe una asociación entre el nivel de establecimiento de metas y expectativas y el nivel de gestión pedagógica entre los docentes encuestados.

Además, el valor positivo alto de 0.743 en la correlación de Spearman indica una relación considerable entre estas dos variables. Este valor sugiere que a medida que el nivel de establecimiento de metas y expectativas aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. En otras palabras, los docentes que muestran un alto nivel de establecimiento de metas y expectativas también tienden a tener un alto nivel de gestión pedagógica, y aquellos con un bajo nivel en una variable también tienden a tener un bajo nivel en la otra.

Estos hallazgos respaldan la idea de que el establecimiento de metas y expectativas está relacionado con la gestión pedagógica y que ambas variables pueden influirse mutuamente. Esto destaca la importancia de promover prácticas de establecimiento de metas y expectativas efectivas como parte de la gestión pedagógica para mejorar la calidad educativa y el rendimiento estudiantil.

Tabla 18

Rho de Spearman entre establecimiento de metas y expectativas y Gestión pedagógica

			Gestión pedagógica	Establecimiento de metas y expectativas
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
		Coeficiente de correlación	,743**	1,000

Establecimiento de metas y expectativas	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta.

2.5.3 Hipótesis Específica 2

Primero, se propone una fórmula estadística para aceptar o rechazar la hipótesis específica 2:

Ha:Y=(X) Existe una relación directa entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Ho:Y≠(X) No existe una relación directa entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Luego, en respuesta a supuestos generales, se requiere una tabulación cruzada entre variables, revelando aproximaciones entre ellas.

Tabla 19

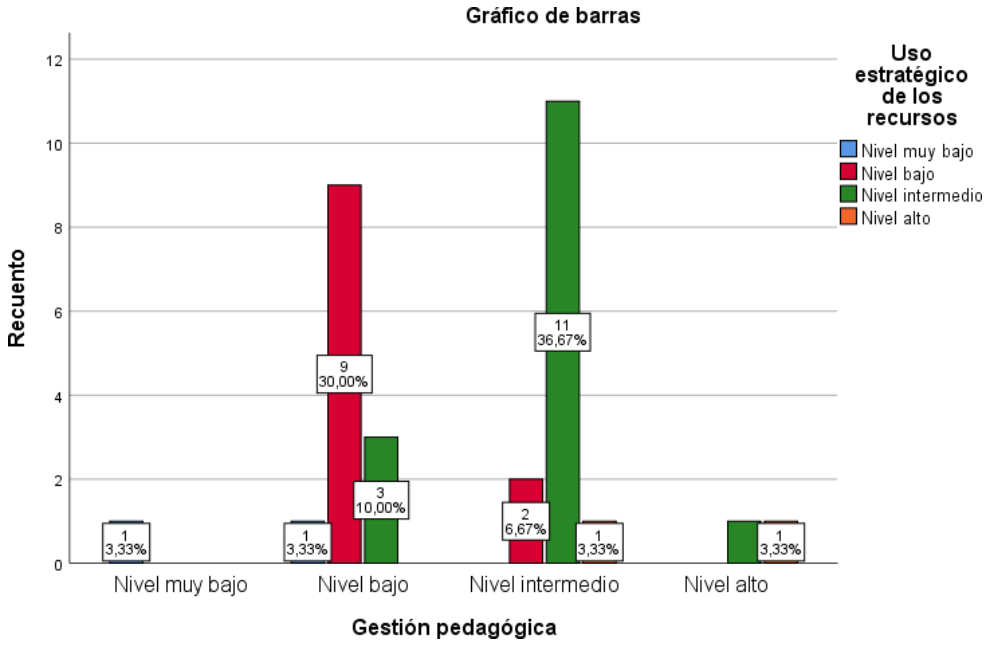
Tabla cruzada entre uso estratégico de los recursos y Gestión pedagógica

			Uso estratégico de los recursos				
			Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel intermedio	Nivel alto	Total
Gestión pedagógica	Nivel muy bajo	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Nivel bajo	Recuento	1	9	3	0	13
		% del total	3,3%	30,0%	10,0%	0,0%	43,3%
	Nivel intermedio	Recuento	0	2	11	1	14
		% del total	0,0%	6,7%	36,7%	3,3%	46,7%
	Nivel alto	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	2	11	15	2	30
		% del total	6,7%	36,7%	50,0%	6,7%	100,0%

Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

Figura 12

Análisis cruzado entre uso estratégico de los recursos y Gestión pedagógica



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos proporcionados muestran una relación aparentemente directa entre las variables de Uso Estratégico de los Recursos y Gestión Pedagógica. Específicamente, el 30% de los docentes muestran un nivel bajo en ambas variables, mientras que el 36.67% muestran un nivel intermedio en ambas variables. Estos resultados sugieren que existe una asociación entre el nivel de uso estratégico de los recursos y el nivel de gestión pedagógica entre los docentes encuestados.

Además, el valor positivo alto de 0.715 en la correlación de Spearman indica una relación directa considerable entre estas dos variables. Esto sugiere que a medida que el nivel de uso estratégico de los recursos aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y

viceversa. En otras palabras, los docentes que muestran un alto nivel de uso estratégico de los recursos también tienden a tener un alto nivel de gestión pedagógica, y aquellos con un bajo nivel en una variable también tienden a tener un bajo nivel en la otra.

Estos hallazgos respaldan la idea de que el uso estratégico de los recursos está relacionado con la gestión pedagógica y que ambas variables pueden influirse mutuamente. Esto destaca la importancia de promover prácticas de gestión eficaces y estratégicas para mejorar la eficiencia y la efectividad en el uso de los recursos educativos.

Tabla 20

Rho de Spearman entre uso estratégico de los recursos y Gestión pedagógica

			Gestión pedagógica	Uso estratégico de los recursos
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Uso estratégico de los recursos	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta.

2.5.4 Hipótesis Específica 3

Primero, se propone una fórmula estadística para aceptar o rechazar la hipótesis específica 3:

Ha:Y=(X) Existe una relación directa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Ho:Y≠(X) No existe una relación directa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Luego, en respuesta a supuestos generales, se requiere una tabulación cruzada entre variables, revelando aproximaciones entre ellas.

Tabla 21

Tabla cruzada entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Gestión pedagógica

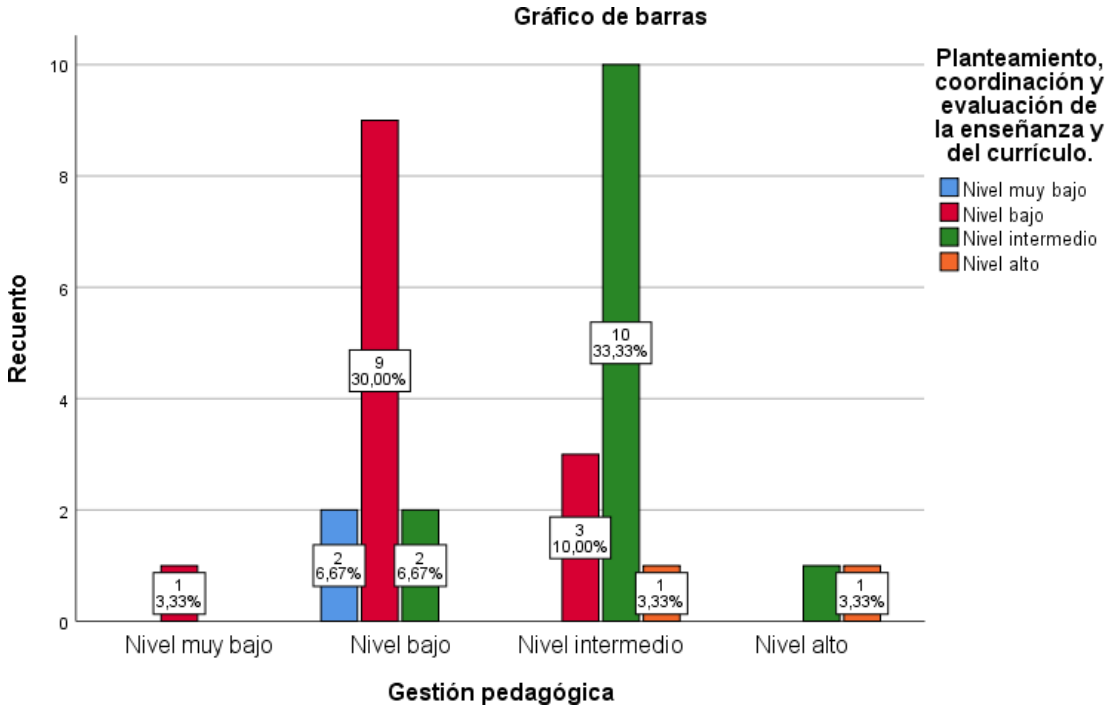
			Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo				
			Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel intermedio	Nivel alto	Total
Gestión pedagógica	Nivel muy bajo	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Nivel bajo	Recuento	2	9	2	0	13

		% del total	6,7%	30,0%	6,7%	0,0%	43,3%
	Nivel intermedio	Recuento	0	3	10	1	14
		% del total	0,0%	10,0%	33,3%	3,3%	46,7%
	Nivel alto	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	2	13	13	2	30
		% del total	6,7%	43,3%	43,3%	6,7%	100,0%

Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

Figura 13

Análisis cruzado entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Gestión pedagógica



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos presentados muestran una relación aparentemente directa entre las variables de Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica. Específicamente, el 30% de los docentes muestran un nivel bajo en ambas variables, mientras que el 33.33% muestran un nivel intermedio en ambas variables. Estos resultados sugieren que existe una asociación entre el nivel de liderazgo pedagógico y el nivel de gestión pedagógica entre los docentes encuestados.

Además, el valor positivo alto de 0.693 en la correlación de Spearman indica una relación directa considerable entre estas dos variables. Esto

sugiere que a medida que el nivel de liderazgo pedagógico aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. En otras palabras, los docentes que muestran un alto nivel de liderazgo pedagógico también tienden a tener un alto nivel de gestión pedagógica, y aquellos con un bajo nivel en una variable también tienden a tener un bajo nivel en la otra.

Estos hallazgos respaldan la idea de que el liderazgo pedagógico está relacionado con la gestión pedagógica y que ambas variables pueden influirse mutuamente. Esto subraya la importancia de fomentar prácticas de liderazgo efectivas para mejorar la gestión y la calidad educativa en las instituciones.

Tabla 22

Rho de Spearman entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Gestión pedagógica

			Gestión pedagógica	Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30

	Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Por lo tanto la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta.

2.5.5 Hipótesis Específica 4

Primero, se propone una fórmula estadística para aceptar o rechazar la hipótesis Específica 4:

Ha:Y=(X) Existe una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Ho:Y≠(X) No existe una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.

Luego, en respuesta a supuestos generales, se realiza una tabulación cruzada entre variables, revelando aproximaciones entre ellas.

Tabla 23

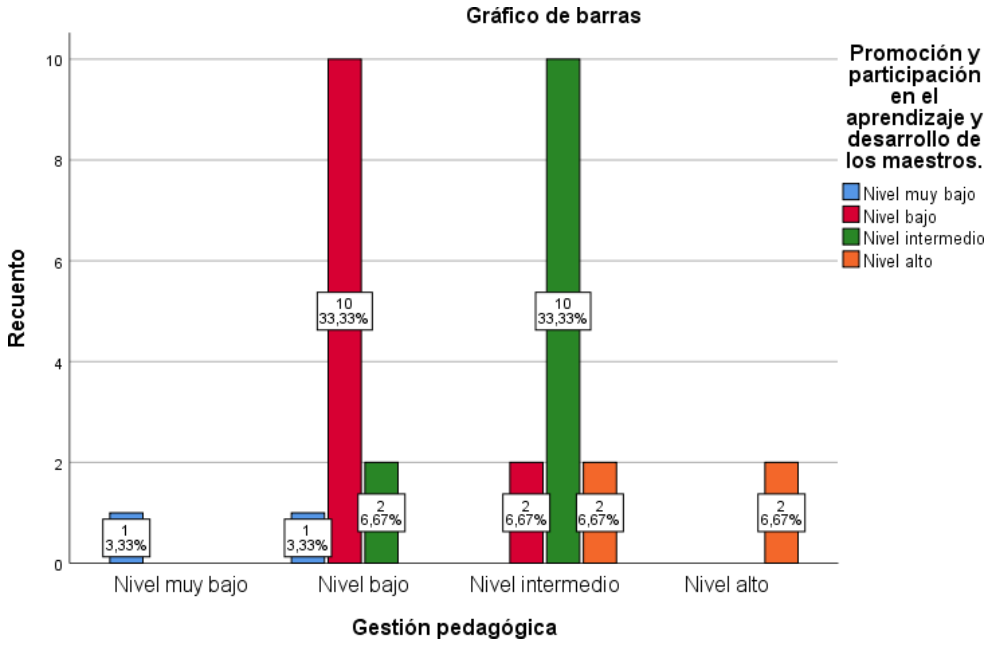
Tabla cruzada entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y Gestión pedagógica

			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.				
			Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel intermedio	Nivel alto	Total
Gestión pedagógica	Nivel muy bajo	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Nivel bajo	Recuento	1	10	2	0	13
		% del total	3,3%	33,3%	6,7%	0,0%	43,3%
	Nivel intermedio	Recuento	0	2	10	2	14
		% del total	0,0%	6,7%	33,3%	6,7%	46,7%
	Nivel alto	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	2	12	12	4	30
		% del total	6,7%	40,0%	40,0%	13,3%	100,0%

Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

Figura 14

Análisis cruzado entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y Gestión pedagógica



Nota: A partir de SPSS después del vaciado de datos

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos presentados sugieren una relación directa entre las variables de Promoción y Participación en el Aprendizaje y Desarrollo de los Maestros y Gestión Pedagógica. Específicamente, el 33.33% de los docentes muestran un nivel bajo en ambas variables, mientras que otro 33.33% muestra un nivel intermedio en ambas variables. Esto indica una asociación entre el nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el nivel de gestión pedagógica entre los docentes encuestados.

Además, el valor positivo alto de 0.788 en la correlación de Spearman indica una relación directa considerable entre estas dos variables. Esto sugiere que a medida que el nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. En otras palabras, los docentes que muestran un alto nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros también tienden a tener un alto nivel de gestión pedagógica, y aquellos con un bajo nivel en una variable también tienden a tener un bajo nivel en la otra.

Estos hallazgos respaldan la idea de que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros están relacionadas con la gestión pedagógica y que ambas variables pueden influirse mutuamente. Esto subraya la importancia de fomentar prácticas de promoción del aprendizaje continuo y participación activa de los maestros para mejorar la gestión pedagógica y la calidad educativa en las instituciones.

Tabla 24

Rho de Spearman entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y Gestión pedagógica

			Gestión pedagógica	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,788**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y la alterna tiene aceptación.

2.6 Discusión de resultados

Los resultados de la investigación arrojan luz sobre una relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas primarias públicas de San Pedro – Canchis, durante el año 2019. Tras un análisis exhaustivo, se observó que el 36.67% de los docentes presentan un nivel bajo tanto en liderazgo pedagógico como en gestión pedagógica, mientras que el 33.33% muestran un nivel intermedio en ambas variables. Estos hallazgos apuntan a una estrecha asociación entre el liderazgo y la gestión pedagógica entre los educadores objeto de estudio. La tabla de correlación de Spearman valida estos hallazgos al revelar un valor positivo significativo de 0.738**, indicando una relación considerablemente alta entre las variables de liderazgo pedagógico y gestión pedagógica. Estos resultados destacan la importancia de reconocer y fomentar tanto el liderazgo pedagógico como la gestión pedagógica en la educación, ya que

ambos cumplen un rol crucial en la mejora continua de la calidad educativa.

Este resultado se relaciona con la investigación de **Huayllani (2019)**, en el cual se determinó que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar, lo que demuestra que ambos factores están estrechamente relacionados y son fundamentales para el éxito educativo.

Asimismo, los resultados del análisis hecho por Lamiña (2020) se asemeja al estudio presente. Un caso ilustrativo es el de la Institución Educativa Fiscal Ciudad de San Gabriel, que, tras una auditoría, reveló en sus resultados una falta de intervención efectiva por parte de las autoridades, lo que afecta negativamente la gestión escolar y el desempeño profesional de los educadores. El informe de la auditoría destaca varios aspectos, tanto administrativos como académicos, que no cumplen con los indicadores de calidad establecidos.

Acorde a lo hallado, **Jaramillo (2019)** concluyó en que una contribución valiosa al campo de la investigación educativa al destacar la estrecha relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa, específicamente en el contexto de la escuela de educación básica Sulima García Valarezo en Machala. Estos resultados tienen implicaciones significativas para la práctica educativa y pueden ser de utilidad como punto de partida para futuros estudios y esfuerzos de mejora en el ámbito escolar.

Asimismo, también se asemeja a la investigación de **Valles (2022)** donde concluye que, el estudio de Valles proporciona un entendimiento más profundo sobre la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar en las instituciones educativas del nivel inicial. Los hallazgos obtenidos tienen implicaciones importantes para el desarrollo de estrategias efectivas de liderazgo y gestión en el ámbito educativo, así como para futuras investigaciones en este campo.

Una vez evaluado y examinado cada antecedente del estudio se concluye que estos hallazgos son de gran relevancia para la práctica educativa y el crecimiento profesional de los docentes, ya que subrayan la importancia de fomentar y promover el liderazgo pedagógico como una estrategia clave para mejorar la gestión pedagógica y, en consecuencia, elevar la calidad educativa en las instituciones escolares.

El hecho de que exista una relación positiva y directa entre el liderazgo pedagógico y la gestión pedagógica resalta la necesidad de brindar oportunidades de desarrollo profesional que fortalezcan estas habilidades entre los educadores. Es esencial invertir en programas de formación que capaciten a los docentes en liderazgo pedagógico, dotándolos de las herramientas y competencias necesarias para liderar eficazmente los procesos educativos dentro y fuera del aula.

Además, este estudio enfatiza la importancia de crear un entorno institucional que fomente una cultura de liderazgo distribuido, donde todos los miembros del personal escolar tengan la oportunidad de contribuir y ejercer liderazgo en sus respectivas áreas de experiencia. Al empoderar a los educadores para que asuman roles de liderazgo pedagógico, se

puede promover una mayor colaboración, innovación y compromiso con la mejora continua en el ámbito educativo.

En última instancia, al reconocer y valorar el papel del liderazgo pedagógico en la gestión educativa, las instituciones escolares pueden aspirar a alcanzar niveles más altos de excelencia académica y desarrollo integral de los estudiantes. Por lo tanto, se insta a los responsables de políticas educativas, directivos escolares y líderes del sector educativo a priorizar el desarrollo del liderazgo pedagógico como un componente fundamental para el éxito educativo y el progreso social.

CONCLUSIONES

La correlación, una herramienta estadística esencial, proporciona una comprensión cuantitativa de la relación entre dos variables, indicando la fuerza y la dirección de su asociación lineal. En la investigación propuso un objetivo general y cuatro específicos para explorar las interacciones entre las variables investigadas. Cada conclusión extraída del análisis responde a estos objetivos, revelando el grado de correlación existente entre las diversas variables bajo estudio. Este enfoque metódico permite no solo la comprensión de la naturaleza de las relaciones entre las variables, sino también cumplir con precisión los objetivos establecidos, contribuyendo así a una comprensión más completa y matizada del fenómeno en cuestión.

PRIMERA.- Los hallazgos indican una relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, durante el año 2019. Este análisis detallado muestra que el 36.67% de los docentes exhiben un nivel bajo tanto en liderazgo pedagógico como en gestión pedagógica, mientras que el 33.33% muestran un nivel intermedio en ambas áreas. Estos resultados indican una asociación estrecha entre el liderazgo y la gestión pedagógica entre los educadores estudiados. La tabla de prueba de correlación de Spearman respalda estos hallazgos al revelar un valor positivo significativo de 0.738**, lo que indica una relación considerablemente alta entre las variables de liderazgo pedagógico y gestión pedagógica. Este resultado, junto con la distribución de los docentes en los diferentes niveles de liderazgo y gestión

pedagógica, nos lleva a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación significativa entre estas dos variables en el contexto estudiado. Estos resultados tienen importantes implicaciones para la práctica educativa y el desarrollo profesional de los docentes. Destacan la importancia de cultivar y promover el liderazgo pedagógico entre los educadores como una estrategia efectiva para mejorar la gestión pedagógica y, en última instancia, la calidad de la educación en las instituciones escolares.

SEGUNDA.- Los resultados que se obtuvieron en sugieren la existencia de una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, durante el año 2019. Según nuestros hallazgos, el 40% de los docentes, es decir, 12, muestran un nivel bajo tanto en el establecimiento de metas y expectativas como en la gestión pedagógica, mientras que el 30% muestra un nivel intermedio en ambas áreas. Estos resultados sugieren una conexión estrecha entre estas dos dimensiones cruciales para el éxito educativo. Además, el análisis de correlación de Spearman respalda esta asociación al revelar un valor positivo significativo de 0.743, indicando una relación considerable entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica. Esta correlación positiva sugiere que a medida que el nivel de establecimiento de metas y expectativas aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. Por lo

tanto, en base a estos resultados y la evidencia estadística proporcionada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica en el contexto estudiado. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar una cultura de establecimiento de metas y expectativas claras entre los educadores, ya que esto puede tener un impacto positivo en la eficacia de la gestión pedagógica y, en última instancia, en la calidad de la educación proporcionada en las escuelas primarias de San Pedro – Canchis.

TERCERA.-. Los resultados sugieren una relación directa entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, durante el año 2019. Según nuestros hallazgos, el 30% de los docentes, es decir, 9, exhiben un nivel bajo tanto en el uso estratégico de los recursos como en la gestión pedagógica, mientras que el 36.67% muestra un nivel intermedio en ambas áreas. Estos resultados apuntan a una conexión estrecha entre estas dos dimensiones fundamentales para el éxito educativo. Además, el análisis de correlación de Spearman respalda esta asociación al revelar un valor positivo significativo de 0.715, indicando una relación directa considerable entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica. Esta correlación positiva sugiere que a medida que el nivel de uso estratégico de los recursos aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión

pedagógica, y viceversa. Por lo tanto, en base a estos resultados y la evidencia estadística proporcionada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación significativa entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica en el contexto estudiado. Estos hallazgos enfatizan la importancia de utilizar los recursos educativos de manera estratégica y eficaz para mejorar la gestión pedagógica y, en última instancia, la calidad de la educación proporcionada en las escuelas primarias de San Pedro – Canchis.

CUARTA.- Los resultados sugieren una relación directa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, durante el año 2019. Según nuestros hallazgos, el 30% de los docentes, es decir, 9, exhiben un nivel bajo tanto en el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo como en la gestión pedagógica, mientras que el 33.33% muestra un nivel intermedio en ambas áreas. Estos resultados indican una conexión estrecha entre estas dos dimensiones cruciales para el éxito educativo. Además, el análisis de correlación de Spearman respalda esta asociación al revelar un valor positivo significativo de 0.693, indicando una relación directa considerable entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica. Esta correlación positiva sugiere que a medida que el nivel de planeamiento, coordinación y evaluación de la

enseñanza y del currículo aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. Por lo tanto, en base a estos resultados y la evidencia estadística proporcionada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación significativa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica en el contexto estudiado. Estos hallazgos resaltan la importancia de un enfoque integral y planificado en la coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, lo que puede contribuir significativamente a una gestión pedagógica efectiva y a la mejora del proceso educativo en las escuelas primarias de San Pedro – Canchis.

QUINTA.- Los resultados de este estudio indican una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, durante el año 2019. Según nuestros hallazgos, el 33.33% de los docentes, es decir, 10, muestran un nivel bajo tanto en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros como en la gestión pedagógica, mientras que el 33.33% muestra un nivel intermedio en ambas áreas. Además, el análisis de correlación de Spearman respalda esta relación al revelar un valor positivo significativo de 0.788, indicando una relación directa considerable entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica. Esta correlación positiva

sugiere que a medida que el nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros aumenta, también tiende a aumentar el nivel de gestión pedagógica, y viceversa. Por lo tanto, en base a estos resultados y la evidencia estadística proporcionada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación significativa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica en el contexto estudiado. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover la participación activa de los maestros en su propio desarrollo profesional, lo que puede tener un impacto positivo en la eficacia de la gestión pedagógica y, en última instancia, en la calidad de la educación proporcionada en las escuelas primarias de San Pedro – Canchis.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Dado que la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico están estrechamente relacionados, se recomienda que los programas de desarrollo profesional para docentes incorporen capacitaciones específicas sobre liderazgo pedagógico. Esto puede incluir cursos, talleres o mentorías que ayuden a los educadores a cultivar habilidades de liderazgo para mejorar la gestión pedagógica en sus instituciones.

SEGUNDA.- Para mejorar la gestión pedagógica, es esencial promover una cultura de establecimiento de metas y expectativas claras entre los educadores. Se recomienda que las autoridades educativas proporcionen orientación y recursos para ayudar a los docentes a establecer metas educativas efectivas y realistas, lo que puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de la educación en las escuelas primaria.

TERCERA.- La utilización estratégica de los recursos educativos es fundamental para una gestión pedagógica efectiva. Se sugiere que las instituciones educativas desarrollen políticas y prácticas que fomenten el uso eficaz de los recursos disponibles, brindando a los educadores las herramientas y el apoyo necesarios para optimizar el uso de materiales didácticos, tecnología y otros recursos educativos.

CUARTA.- Un enfoque integral y planificado en la coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo puede mejorar significativamente la gestión pedagógica. Se recomienda que las autoridades educativas proporcionen orientación y capacitación continua en metodologías de planificación, coordinación y evaluación curricular para los educadores, lo que puede contribuir a una gestión pedagógica más efectiva y a la mejora continua de la calidad educativa.

QUINTA.- Fomentar la participación activa de los maestros en su propio desarrollo profesional puede tener un impacto positivo en la gestión pedagógica y la calidad de la educación. Se sugiere que las instituciones educativas implementen programas de desarrollo profesional que fomenten la colaboración, el intercambio de buenas prácticas y la participación en actividades de aprendizaje continuo, lo que puede fortalecer la gestión pedagógica y enriquecer la experiencia educativa en las escuelas primarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, C. (1998). *Pedagogía como ciencia. Epistemología de la educación.* Havana: Editorial Pueblo y Educación.

Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela.* Canadá: Toronto.

Antunez, S. (1996). *Del proyecto educativo a la programación de aula.* Barcelona: Grao.

Assaél, J., & Pavez, J. (2008). *La construcción e implementación del sistema de evaluación docente chileno.* Santiago: Rinace. Obtenido de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art3.pdf

Barrios, O. (2004). *Gestión educacional.* México: Cefral. Obtenido de http://www.educaciónidoneos.com/index/ppt

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá: E-BOOK.

Bolívar, A. (2007). Una dirección para el aprendizaje. *evista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de ://www.redalyc.org/pdf/551/55170101.pdf

Bolívar, A. (2010). *El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora.* Madrid. Obtenido de http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/112/109

Bolívar, A., López, J., & Murillo, F. (2013). *Liderazgo en las Instituciones Educativas. Una Revisión de líneas de investigación.* España: UAM.

Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661078/liderazgo_bolivar_RF_201

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marcos.

Constitución Política del Perú. (1993). Lima: Palestra.

Escamilla, S. (2006). *Director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional.* Barcelona: UAB. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2006/tdx-0412107-125929/saet1de1.pdf

Ezpeleta, J. (2004). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina.* Colombia: Reduc.

Fernández, B., & Hernández, F. (2013). *Liderazgo directivo e inclusión educativa.* México. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400003

Freire, A., & Miranda, S. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su influencia sobre el rendimiento académico.* Lima: GRADE.

Garcia, j. (2004). *La administración y la gestión educativa.* Obtenido de http://www.crefal.edu.mx/biblioteca/digital/CEFRAL .

García, J. (2004). *La administración y la gestión educativa.* México: Crefal.

Gonzales, M., & Escudero, J. (1987). *Innovación Educativa: Teorías y procesos de desarrollo.* Barcelona: Humánitas.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la invetigación.* México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Desktop/TESIS%20DE%202DA%20ESPECIALIDAD/LIBROS/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Huayllani, W. (2019). *EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN ESCOLAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE HUANCAVELICA.* HUANCAVELICA: Universidad Nacional de Huancavelica.

Jaramillo, Y. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala - 2018.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

La Madriz, J. (2016). Factores que promueven la deserción del aula virtual. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 18-40.

Lamiña, K. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Chile. Obtenido de http://dide.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5428/C%C3%B3mo%20liderar%20nuestras%20escuelas%20Aportes%20desde%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley General de Educación . (2003). *Ley Nro. 28044.* Lima. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

López, P. (2010). *Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa.* Chile. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100008

Marina, J. (2015). *Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar.* Madrid: Funciva. Obtenido de http://www.funciva.org/wp-content/uploads/2016/11/Libro-blanco-de-la-profesi%C3%B3n-docente.pdf

Maureira, O. (2006). *Durección y eficacia escolar, una relación fundamental.* Madrid. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140402

Medina, A., & Gómez, R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias.* Valparaíso. Obtenido de http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/127/92

Mejía, T. (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos.* Obtenido de https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/

MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo.* Lima: MINEDU. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente.* Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Mora, D. (2009). *Objeto e importancia de la gestión educativa.* La Paz: Revista Integra Educativa.

Muñoz, G., & Marfán, J. (2011). *Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo.* Chile. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40860232/Competencias_y_formacion_para_un_liderazgo_escolar_efectivo_en_Chile.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1547169392&Signature=sDMcLhezVzkGhVXjCVHbSlJXhQU%3D&response-content-disposition=

Paz, C., & Becerra, S. (2011). *Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables.* Chile. Obtenido de http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1256/2011_Tapia_Liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20en%20contextos%20vulnerables.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico.* Chile. Obtenido de http://dide.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1257/2011_Rodr%C3%ADguez_Funciones%20y%20rasgos%20del%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico%20en%20los%20centros%20de%20ense%C3%B1anza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para las organizaciones educativas que aprenden?* Chile. Obtenido de http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas.* Lima. Obtenido de

En:https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0

Universidad del Desarrollo Profesional. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño.* México. Obtenido de https://selinea.unidep.edu.mx/files/614to3368_396to614_r329020160401 11051439614.pdf

Uribe, M. (2010). *Profesionalizar la dirección escolar Potenciando el Liderazgo.* Buenos Aires. Obtenido de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art22.pdf

Valles, B. (2022). *Relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar en las instituciones educativas del nivel inicial de la red n° 10 UGEL coronel Portillo, 2020.* Pucallpa: UNU.

Zorrilla, M., & Pérez, G. (2006). *Los directores escolares frente al dilema de las reformas educativas en el caso de México.* México: UAM. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660856/REICE_4_4_8 .pdf?sequence=1&isAllowed=y

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	1	**DISEÑO** No experimental **MÉTODO** Hipotético-deductivo **NIVEL** Transaccional Correlacional **POBLACIÓN Y MUESTRA** Con el fin de determinar la muestra se aplicó la muestra poblacional que se toma como muestra a toda la población debido a lo reducida que es esta. La muestra designada de la población corresponde a 30 profesores de los centros públicos de formación primarios en San Pedro, provincia de Canchis, departamento de Cusco y periodo 2019. **MÉTODO** probabilístico **TÉCNICA** Encuesta y Observación **INSTRUMENTO** Cuestionario y guía de observación
¿Cuál es la correspondencia existente entre la gestión pedagógica con el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios primaria en San Pedro – Canchis, 2019?	Determinar la correspondencia existente entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019	Existe relación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo pedagógico de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.	Gestión pedagógica	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	2	
a) ¿Qué correlación existente hay entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019? b) ¿Qué correlación existente hay entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019? c) ¿Qué correlación existente hay entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019? d) ¿Qué correlación existente hay entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019	a) Establecer la correspondencia existente entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019. b) Fijar la correspondencia existente entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019. c) Establecer la correspondencia existente entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019. d) Determinar si existe una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.	a) Existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019. b) Existe una relación directa entre el uso estratégico de los recursos y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019. c) Existe una relación directa entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019 d) Existe una relación directa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y la gestión pedagógica de los educadores en los centros públicos de formación primarios en San Pedro – Canchis, 2019.	Liderazgo pedagógico	

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 2

MATRIZ INSTRUMENTAL

VAR. 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planificación	1. Proyecto curricular institucional 2. Silabo de asignatura	1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones. 2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase. 3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los 4. aprendizajes. 5. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación. 6. El docente planifica basándose en el currículo oficial (PEA) 7. Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones. 8. Considera la hoja de programación para la planificación de sus 9. sesiones. 10. Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza 11. aprendizaje. 12. Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos 13. necesarios para la sesión de clase. 14. El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad. 15. El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.	1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

	Ejecución	3. Estrategias educativas 4. Participación activa	16. Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje. 17. Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias. 18. Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes. 19. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso. 20. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos. 21. Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos. 22. Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje. 23. El docente fomenta la participación activa de los estudiantes. 24. El docente observa el orden y los procesos de trabajo. 25. El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que 26. terminan antes su tarea. 27. El docente propicia el trabajo en equipo 28. El docente aplica estrategias para favorecer la integración de 29. alumnos con habilidades diferenciadas. 30. El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos. 31. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.	
	Evaluación	5. Evaluación de los criterios específicos de las competencias de los estudiantes. 6. Uso de instrumentos en la evaluación	32. Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los 33. estudiantes. 34. Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes. 35. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes. 36. Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a 37. las actividades evaluadas en la evaluación formativa 38. Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como 39. elemento de la evaluación. 40. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias. 41. Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes. 42. Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los 43. estudiantes. 44. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado. 45. Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias. 46. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación	

VAR 2.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Establecimiento de metas y expectativas.	1. El equipo docente define y prioriza las metas 2. El equipo docente genera consenso 3. El equipo promueve metas	1. El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes. 2. El equipo docente genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula. 3. El equipo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Uso estratégico de los recursos	4. El equipo docente regula a los estudiantes 5. El equipo docente regula los materiales 6. El equipo de docente regula los recursos económicos 7. El equipo docente prioriza los recursos	4. El equipo docente regula y asegura que todos, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas 5. El equipo docente regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. 6. El equipo docente regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. 7. El equipo docente prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.	

	Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	8. El equipo docente reflexiona 9. El equipo docente coordina 10. El equipo docente retroalimenta práctica 11. el equipo docente monitorea	8. Los docentes reflexionan entre ellos sobre la enseñanza. 9. El equipo docente coordina y revisa el currículo, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados. 10. El equipo docente retroalimenta en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje. 11. El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	12. El equipo docente se involucra en el aprendizaje 13. El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional	12. El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes. 13. El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.	

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

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

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

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

9	El equipo docente coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					
10	El equipo docente retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
11	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					
	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
13	El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					

Anexo 2

GUIA DE OBSERVACIÓN

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Esta guía revela la gestión pedagógica del docente, en el que a través de sus dimensiones fue observada la gestión del docente en el aula.

Escalas de respuestas

1 Malo	2 Regular	3 Bueno	4. Muy bueno

1.1 Planificación

N°	Enunciados	Respuestas			
		1	2	3	4
1	El docente realiza una planificación previa a las sesiones.				
2	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.				
3	Organiza las actividades y estrategias para el logro de los				
4	Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.				
5	El docente planifica basándose en el currículo oficial (PEA)				
6	Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.				
7	Considera la hoja de programación para la planificación de sus				
8	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza				
9	Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.				
10	El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.				
11	El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.				

1.2 Ejecución

N°	Enunciados	Respuestas			
		1	2	3	4
12	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.				

13	Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.				
14	Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.				
16	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.				
17	Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.				
18	Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje**.**				
19	El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.				
20	El docente observa el orden y los procesos de trabajo.				
21	El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.				
22	El docente propicia el trabajo en equipo				
23	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.				
24	El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.				
25	Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.				

1.3 Evaluación

N°	Enunciados	Respuestas			
		1	2	3	4
26	Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.				
27	Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.				
28	Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.				
29	Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a				
30	Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como				
31	Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.				
32	Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.				

33	Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los				
34	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.				
35	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.				
36	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación				

Gracias por su colaboración, nos será de gran ayuda para la ejecución de la investigación.

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☐ Fecha de entrega: 13/04/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: EXALTACION MAMANI AMARO
Dirección: comunidad raqchi
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 24694369
Teléfono: 901 707 154 email: emamaniamaru@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: EDUCACIÓN BILINGÜE E INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

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

Título: LA GESTION PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIO SAN PEDRO - CANCHIS, 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión pedagógica, Liderazgo pedagógico.

¿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, entré 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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 comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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 - P34



Firma de Autor | huella digital | 13/04/2026 Fecha

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES JULIACA

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/