



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



**LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE
EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO
PANTOJA, AYACUCHO, 2021**

TESIS PRESENTADA POR
ARTURO CARLOS CUTI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE
EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO
PANTOJA, AYACUCHO, 2021
TESIS PRESENTADA POR
ARTURO CARLOS CUTI

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

PRESIDENTE DEL JURADO

:

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dra. AMALIA PEREZ ABARCA

MIEMBRO DEL JURADO

:

Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:

Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 269-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 27 de octubre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-5400, presentado por el (la) Bachiller **CARLOS CUTI ARTURO**, con número de DNI. **29328970**, asignado (a) con código de matrícula **1612400023**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Ayacucho.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CARLOS CUTI ARTURO**, con número de DNI. **29328970**, asignado (a) con código de matrícula **1612400023**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**. y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 29 de setiembre del 2023. 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: **LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021** Elaborado por el (la) Bachiller **CARLOS CUTI ARTURO**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Miembro del Jurado : **Dra. AMALIA PEREZ ABARCA**
Miembro del Jurado : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Asesor de Tesis : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**

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

Fecha : **Miercoles, 08 de noviembre del 2023**
Hora : **11:00 a.m.**
Modalidad : **Aula N° 309 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 **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

 Dr. Leopoldo Wenceslao Contreras Carr
 DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

 Mg. PERCY GOZALO PUMA PUMA
 SECRETARIO ACADÉMICO

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



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 750-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca 31 de Agosto del 2023

VISTOS:

El expediente N° 05400. Presentado por el (a) Bach. ARTURO CARLOS CUTI, con número de DNI 29328970 y asignado (a) con código de matrícula N° 1612400023, quien solicita cambio del segundo miembro de la terna del jurado y asesor en el Proyecto de Tesis titulado: **LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, de la Sede Ayacucho.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. ARTURO CARLOS CUTI quien solicita el cambio del segundo miembro la terna del jurado del comité de investigación y asesor aprobado con Resolución Directoral No. 025-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 08 de marzo del 2022, en el que se le asignó como segundo miembro al Mgtr. Fidel Caracela Borda y asesor al Mgtr. Ronal Apaza Lanza, los mismos que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 29 de Diciembre del 2021, registrado en el Folio N° 3066 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 contenidas 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 EN VIAS DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021** Presentado por el (a) Bach. ARTURO CARLOS CUTI Conformado por los siguientes docentes:

- | | |
|-----------------|---|
| Presidente | : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO |
| Primer Miembro | : Dra. AMALIA PEREZ ABARCA |
| Segundo Miembro | : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Asesor (a) | : Mgtr. ARNALDO YANA TORRES |

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** 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

ARCHIVO EPG - 2023/011
INTERESADO: (01)
COPIA(S):



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 025 - 2022- USA-EPG/UANCV

08 de marzo del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 029700 de fecha 21 de enero del 2022, presentado por el (la) BACHILLER CARLOS CUTI ARTURO, con DNI N° 29328970, código de matrícula 1612400023, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO 2021. Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32, para optar el grado de MAESTRO en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Ayacucho.

CONSIDERANDO:

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

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 2289-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 24 de noviembre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro : Dra. AMALIA PÉREZ ABARCA
Segundo miembro : Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA

Que, con registro N° 3066 de fecha 29 de diciembre del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO 2021, presentado por el (la) Bachiller CARLOS CUTI ARTURO, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO 2021, presentado por el (la) Bachiller CARLOS CUTI ARTURO, para obtener el grado académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la UANCV, asesorado por el (la) Mgtr. RONAL APAZA LANZA.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Signature and stamp of Dr. Felix C. Ochatoma Paravicino, Director

Signature and stamp of Mgtr. Luis Chayna Aguilar, Secretario Académico

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2021(01)
INTERESADO (01)
FCOP/meyn



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

PLURALIDAD INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
8	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	1%
12	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	1%
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CARLOS CUTI ARTURO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29328970
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3335-782X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
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/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	AMALIA PEREZ ABARCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436112
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8794-560X
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X

Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Ayacucho Provincia: Ayacucho Distrito: Ayacucho</p> <p>Coordenadas Latitud: -13.1601946 Longitud: -74.2276599 https://maps.app.goo.gl/WBKsVGvmYBjnVYJ18</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2022 – Diciembre 2022
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO "MARCOS GÓMEZ Y LASQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ARTURO CARLOS CUTI, identificado con DNI Nro. 29328970 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:

"MEDIAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYA WILCO, 2021"

Asesorado por: Mgtr. ARNAIDO YANA TORRES

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 29 de AGOSTO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional, por ser mi motivación, ejemplo de lucha y constancia.

A la institución educativa donde pude realizar la presente investigación, al personal que colaboro, a los padres, estudiantes y maestros.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad por haber me brindado oportunidades de seguir forjado lo mejor de mí en el ámbito profesional.

Agradezco mucho por la ayuda a mi familia a mis maestros, mis compañeras y a la universidad en general por todo los que conocimientos que me han otorgado.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE DE GENERAL.....vii

ÍNDICE DE TABLASvii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN..... xi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA..... 1

1.2. FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN..... 2

 1.2.1. Pregunta de investigación general..... 2

 1.2.2. Formulación de las preguntas de investigación específicas..... 2

1.3. OBJETIVOS 2

 1.3.1. Objetivo general. 2

 1.3.2. Objetivos específicos. 2

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.6. VARIABLES..... 3

 1.6.1. Operacionalización de variables 4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 5

 2.1.1. A nivel internacional 5



2.1.2. A nivel nacional	6
2.1.3. Nivel local	6
2.2. BASES TEÓRICAS	7
2.2.1. Liderazgo Institucional	7
2.2.2. Aprendizaje educativo	25
2.2.2.3. Planificación educación	28
2.3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	31
CAPÍTULO III	
METODO DE INVESTIGACIÓN	
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.	32
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	34
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS.....	64
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	65
ANEXO 2 INSTRUMENTO	67
ANEXO 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es democrático o participativo para el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	36
Tabla 2. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es proactivo para el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	37
Tabla 3. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es transformacional para el logro de aprendizaje de los estudiantes	38
Tabla 4. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es liberal para el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	39
Tabla 5. La comunicación que se ejerce en el liderazgo es asertiva para el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	40
Tabla 6. La comunicación que se ejerce en el liderazgo es limitada para el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	41
Tabla 7. Se realiza motivaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales	42
Tabla 8. Se realiza planificaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales	43
Tabla 9. Se realiza supervisiones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales	44
Tabla 10. Se cumple con los objetivos institucionales establecidos para el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	45
Tabla 11. Realiza planificación de metas con sus estudiantes para lograr con los objetivos del año escolar	46
Tabla 12. Se motiva al docente para el cumplimiento de los objetivos del año escolar	47



Tabla 13. Se realiza coordinación de jornadas laborales con los estudiantes para el cumplimiento del logro de aprendizaje.....	48
Tabla 14. Los docentes utilizan estrategias pedagógicas para el logro de aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla 15. Los docentes motivan a los estudiantes para cumplir con los objetivos académicos anuales.....	50
Tabla 16. Los docentes realizan evaluaciones constantes para evaluar el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	51
Tabla 17. Se realiza capacitaciones constantes dirigido a los docentes para el cumplimiento del logro de aprendizaje de los estudiantes	52
Tabla 18. Se promueve el cumplimiento de los objetivos instituciones para alcanzar el logro de aprendizaje de los estudiantes	53
Tabla 19. El docente emplea didácticas pedagógicas innovadoras para cumplir con el logro de aprendizaje del estudiante	54
Tabla 20. El docente realiza seguimientos constantes del aprendizaje del estudiante.....	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es democrático o participativo para el logro de aprendizaje de los estudiantes 36

Figura 2. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es proactivo para el logro de aprendizaje de los estudiantes 37

Figura 3. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es transformacional para el logro de aprendizaje de los estudiantes 38

Figura 4. El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es liberal para el logro de aprendizaje de los estudiantes..... 39

Figura 5. La comunicación que se ejerce en el liderazgo es asertiva para el logro de aprendizaje de los estudiantes..... 40

Figura 6. La comunicación que se ejerce en el liderazgo es limitada 41

Figura 7. Se realiza motivaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales..... 42

Figura 8. Se realiza planificaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales..... 43

Figura 9. Se realiza supervisiones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales..... 44

Figura 10. Se cumple con los objetivos institucionales establecidos para el logro de aprendizaje de los estudiantes..... 45

Figura 11. Realiza planificación de metas con sus estudiantes para lograr con los objetivos del año escolar..... 46

Figura 12. Se motiva al docente para el cumplimiento de los objetivos del año escolar..... 47



Figura 13. Se realiza coordinación de jornadas laborales con los estudiantes para el cumplimiento del logro de aprendizaje.....	48
Figura 14. Los docentes utilizan estrategias pedagógicas	49
Figura 15. Los docentes motivan a los estudiantes para cumplir con los objetivos académicos anuales.....	50
Figura 16. Los docentes realizan evaluaciones constantes para evaluar el logro de aprendizaje de los estudiantes.....	51
Figura 17. Se realiza capacitaciones constantes dirigido a los docentes para el cumplimiento del logro de aprendizaje de los estudiantes	52
Figura 18. Se promueve el cumplimiento de los objetivos instituciones para alcanzar el logro de aprendizaje de los estudiantes	53
Figura 19. El docente emplea didácticas pedagógicas innovadoras para cumplir con el logro de aprendizaje del estudiante	54
Figura 20. El docente realiza seguimientos constantes del aprendizaje del estudiante	55



RESUMEN

La investigación cuyo título es: "Liderazgo Institucional y el logro de aprendizaje educativo de los estudiantes en la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja, Ayacucho 2021" en el cual se busca establecer como el desarrollo del liderazgo institucional determina el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021, mediante el procedimiento metodológico deductivo bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, con la finalidad de obtener resultados estadísticos, donde concluyo en lo siguiente: que el desarrollo del liderazgo institucional es el factor que motivan acciones que buscan vincular a los docentes con los procesos de cambios e innovaciones, repercutiendo de manera positiva en el logro de aprendizaje educativo, sin embargo, en el estudio realizado no se logra observar un buen liderazgo institucional influyendo de manera negativa en el logro de aprendizaje educativo de los estudiantes. Además, que el estilo de liderazgo es importante para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, sin embargo, en la institución se logró observar mediante los resultados que se ejerce un estilo de liderazgo liberal y escasamente democrático, puesto que no se realiza acciones de motivación, pero sí de supervisión.

Palabras clave: Liderazgo, logro, aprendizaje, educativo.



ABSTRACT

The research whose title is: "Institutional Leadership and the achievement of educational learning of students in the I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja, Ayacucho 2021" in which it seeks to establish how the development of institutional leadership determines the achievement of educational learning in the students of the I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja in the district of Ayacucho during the year 2021, through the deductive methodological procedure under the parameters of the quantitative approach, in order to obtain statistical results, where I conclude in the following: that the development of institutional leadership is the factor that motivate actions that seek to link teachers with the processes of change and innovation, having a positive impact on the achievement of educational learning, however, in the study carried out, it is not possible to observe good institutional leadership, negatively influencing the achievement educational learning of students. In addition, that the leadership style is important for the fulfillment of institutional objectives and goals, however, in the institution it was possible to observe through the results that a liberal and scarcely democratic leadership style is exercised, since no motivational actions are carried out but yes of supervision.

Keywords: Leadership, achievement, learning, educational.



INTRODUCCIÓN

En este tiempo hablar de líder es hablar de alguien con la capacidad de mandar, influenciar en el desempeño para poder obtener el objetivo por parte de la institución, brindando poca orientación al grupo e ideas y dirige el resto de los integrantes, desarrollando sus habilidades de liderazgo y sobre todo para realizar sus funciones de acuerdo al código de conducta del servicio público, fomentando la toma de decisiones a otros. Por ello, se considera que el líder tiene la responsabilidad con la sociedad de ser empático con tu comunidad además que cada persona debe ser ejemplar con cada persona que rodea al líder por que aquellas que han depositado su confianza, con la finalidad de lograr las mismas metas.

El rol de Liderazgo es fundamental debido a que en la medida que se compromete con la institución busca el desarrollando de los avances significativos en distintas áreas. Sin duda la labor del docente el cual permite tener una mirada más amplia para el docente contribuye a que él vaya mejorando su práctica pedagógica, de tal modo que nosotros podamos tener una visión más amplia de lo que es el estudiante y a su vez el impacto que genera nuestra estrategia como institución, a partir de la observación de aula en el aprendizaje de todos los estudiantes.

Para hablar de Educación inclusiva tenemos que partir de la idea de eliminar todo lo que son las etiquetas diferencias humanas, por lo tanto, una de las característica son el trabajar con la familia, y lo más importante entender que cada uno de nosotros tiene que ser un líder desde lo que hace importante entender la función que tienen los apoderados dentro del establecimiento, el



ayudarse entre todos sirve para que los estudiantes desarrollen sus capacidades.

El estudio está estructurado de acuerdo a los siguiente: Capítulo I, se encuentra el planteamiento del problema, en el capítulo II, se encuentra el marco teórico, en el capítulo III, se encuentra la metodología, en el capítulo IV encontramos los resultados.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática.

En la coyuntura actual, los líderes son cuestionados por sus características presentadas, el término autoridad lo relacionan a líder que es mal entendida, los relacionan a la antigua Roma relacionado con el poder con reconocimiento oficial, en estos tiempos modernos los países van abriendo enfoques que permitan afrontar nuevos retos.

Lo que se necesita en la dirección de centros educativos es el servicio como docente, además de personas que integren la comunidad los que están a tiempo importante de convertirse en líderes capaz de afrontar algún tipo de circunstancias, cuya característica sea fundamental basarse en establecer colaboración.

Líder puede ser la persona que está comprometido con el desarrollo del estudiante, es decir el líder requiere ser compañero y compartir conocimientos en colaboración de los demás, por lo tanto, el líder educativo brinda la seguridad pasiva de trabajo, una de sus características es la honestidad, es el delegar, colaborar con la comunidad educativa para que se practique un diálogo continuado a través de razonamiento, porque si las competencias que hacen



falta en su papel como líder en el centro de trabajo generarían desconfianza en el grupo.

1.2. Formulación de la pregunta de investigación

1.2.1. Pregunta de investigación general

¿El desarrollo del liderazgo institucional determina el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021?

1.2.2. Formulación de las preguntas de investigación específicas

- ¿De qué manera se desarrolla el liderazgo institucional en la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021?
- ¿Cómo es el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Establecer como el desarrollo del liderazgo institucional determina el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar de qué manera se desarrolla el liderazgo institucional en la
- I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021.
- Describir el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021.



1.4. Justificación de la investigación

Se entiende que el líder tienen una gran responsabilidad para no caer en un problema de liderazgo porque no es fácil dirigir algo, ser responsable, por lo que el líder a pesar de quien se supone es quien lo sabe todo no debe perder la humildad, no debe perder el contacto con la realidad, por que ese contacto es el que le va ayudar para poder dirigir de manera adecuada, generalmente el perder contacto con la realidad hace que el líder empiece a cometer errores y que son direccionados hacia el equipo que labora con él, haciendo que su equipo caiga.

En estos tiempos el docente es considerado un líder siempre y cuando contribuye a un cambio, porque los estudiantes tradicionales también cambiaron gracias a la tecnología el alumno se vale de instrumentos para poder facilitar su captación. En este contexto es que el papel del líder actúa por que el liderazgo no solo puede ser aplicado en empresas u organizaciones que lo escuchan, hoy en día ser jefe no implica ser líder, en el ámbito educativo el alumno y el docente en la nueva educación buscan cambios, por lo que el docente busca calidad educación.

1.5. Hipótesis

El desarrollo de liderazgo institucional determina de manera positiva o negativa en el logro del aprendizaje en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021.

1.6. Variables

VI: Liderazgo institucional

VD: Logro de aprendizaje educativo



1.6.1. Operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Operacionalización de variables			
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
VI: Liderazgo institucional	Estilo de liderazgo	Democrático o participativo	Nunca A veces Siempre
		Proactivo	
		Transformacional	
		Liberal	
	Comunicación	Comunicación asertiva	
		Comunicación limitada	
	Objetivos institucionales	Motivación	
		Planificación institucional	
		Supervisión	
		Cumplimiento de metas	
VD: Logro de aprendizaje educativo	Planificación	planificación docente	
		Compromiso docente	
	Coordinación	Coordinación de trabajo	
		Estrategias docentes	
	Evaluación	Motivación estudiantil	
		Evaluación de logros	
	Promoción	Capacitación docente	
		Motivación de metas	
	Desarrollo	Didácticas pedagógicas	
		Seguimiento de aprendizaje	

Nota: Elaborado por el tesista



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Horn (2013) en su tesis titulada: "Liderazgo escolar en Chile y su Influencia en los resultados de aprendizaje", donde concluye que:

Los profesores son considerados los líderes en el aula porque brindan las herramientas necesarias para que los estudiantes desarrollen su aprendizaje, el centro educativo es un lugar transformador donde los directivos y docentes donde están llamados a ser líderes pedagógicos, donde mejorar los aprendizajes es el objetivo, para ello se debe saber analizar las situaciones para la toma de decisiones, el poder comunicar y generar confianza es el camino a la transformación educativa, y ello es a través del trabajo colaborativo, como elevar la calidad de la enseñanza desarrollando reflexión pedagógica, y así se promueve el liderazgo pedagógico en el centro educativo, con estrategia de integración, componentes curriculares y formación de equipos que son considerados líderes de acompañamiento.



2.1.2. A nivel nacional

Marticorena (2018) tesis titulada "Liderazgo institucional en organizaciones educativas", presentado ante la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, donde concluye que:

La institución materia de estudio al parecer posee una propia filosofía que es fomentada para ser practicada de manera compartida por los integrantes de la institución, a la vez se fomenta valores, principios que están contemplados dentro de ese mismo sistema ya adecuado dentro de su filosofía institucional.

El contar con un liderazgo aporta en el sentido que los estudiantes puedan mejorar de manera adecuada su aprendizaje con la finalidad que el estudiante pueda mejorar e insertarse como parte del desarrollo de aprendizaje en la educación básica.

La calidad se busca con el cumplimiento de las metas de la institución a través del logro y desempeño de los miembros que conforman parte de la institución, a ello se le denomina el lograr un clima organizacional propicio, donde son familiarizados de manera agradable dentro de la institución.

2.1.3. Nivel local

Cahuana (2018) tesis titulada "Estilo de Liderazgo de las directoras de las Instituciones Educativas Iniciales de la Ciudad de Puno en el año 2017", presentado ante la Universidad Nacional del Altiplano, donde concluye que: las directoras tienen un estilo de liderazgo transaccional, los docentes no pueden dar su opinión, es decir solo se dedican a obedecer y cumplir con su plan de trabajo, por ello, que los profesores generalmente solo cumplen su trabajo y esperan que les paguen al fin del mes, dejan de lado el amor a la institución, un gran porcentaje prefiere no dar muchas opiniones para fortalecer la institución



como equipo, la mayor parte solo cumple con lo establecido en la institución educativa.

La directoras en los centros educativos son líderes que premian y a veces sancionan o castiga a sus docentes, profesores, lo cual va relacionado en función de la calidad del trabajo, el cual es fuente tipo de liderazgo, así fraccionar el objetivo más importante, por lo usual el profesor obedece al directos para que todos trabajen en consecución de los objetivos, es así que el trabajo es valorado y considerado, es una forma de liderar efectiva ya que ambas partes tienen que colaborar para poder cumplir los objetivos, es una manera de realizar intercambio que se emplea este tipo de Liderazgo se pierde la posibilidad y la capacidad para inspirar y fomentar la creatividad, es mínima la relación entre líder y trabajadores y personal Liderazgo transaccional.

Las directoras se encargan de facilitar y apoyar a los profesores para que puedan cumplir sus objetivos, sin embargo, el estilo de liderar no permite relaciones afectivas, por otro lado, lo que se muestra es que no hay toma de decisiones, los docentes a veces hacen lo que ellos creen por conveniente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo Institucional

El liderazgo institucional se da mediante la influencia que una persona sobre los demás miembros del grupo este nivel de influencia será lo suficientemente para que las personas alcancen los objetivos o metas.

El líder incentiva a las personas para que trabajen de una forma más entusiasta, también el líder influencia el liderazgo institucional dentro de todas las instituciones, la necesidad de un líder se vienen aumentando mediante los objetivos del grupo, si son más complejos los líderes tendrán retos complejos,



por ello, los directivos son personas que poseen características que los hace ser líderes ellos son participación y motivación son considerados motivadores y creativos.

2.2.1.1. Estilo de Liderazgo

Los estilos de liderazgo de acuerdo al psicólogo Daniel Goleman son seis los estilos más utilizados a la hora de hablar de los estilos de liderazgo, el cual se basa en determinar inteligencia, sin embargo, lo que todos tienen en común es que las personas que desarrollan dichos estilos obtienen resultados, por otro lado, precisamos que los diferentes tipos de liderazgo no son incompatibles, por el contrario los mejores líderes son capaces de tomar elementos de cada uno y adaptarse a las necesidades del momento.

Uzurriaga et al., (2020) indica:

Muchos investigadores proponen que los estilos de liderazgo son variados, sin embargo, busca objetivos que son los logros de la institución, empresa u organización, a pesar de desenvolverse en escenarios distintos los unos con los otros. La empresa realiza cierto tipo de procesos que aclaren el rol que puedan desempeñar el desarrollo y la sostenibilidad de esta.

El rol de líderes que desempeñan las personas son generalmente particulares a su personalidad y de acuerdo a las características que la organización requiere, muchos autores identificaron, clasificaron los tipos de líder, que buscaran con sus acciones conseguir los fines y objetivos de la empresa.



2.2.1.1.1. Democrático o participativo

El líder democrático es aquel que se somete de manera voluntaria a ciertas restricciones y procedimiento característica de la democracia, en tanto el régimen de gobierno, mediante el régimen de separación de poderes, el acato a la legalidad y al manejo público y transparentes de los bienes comunes.

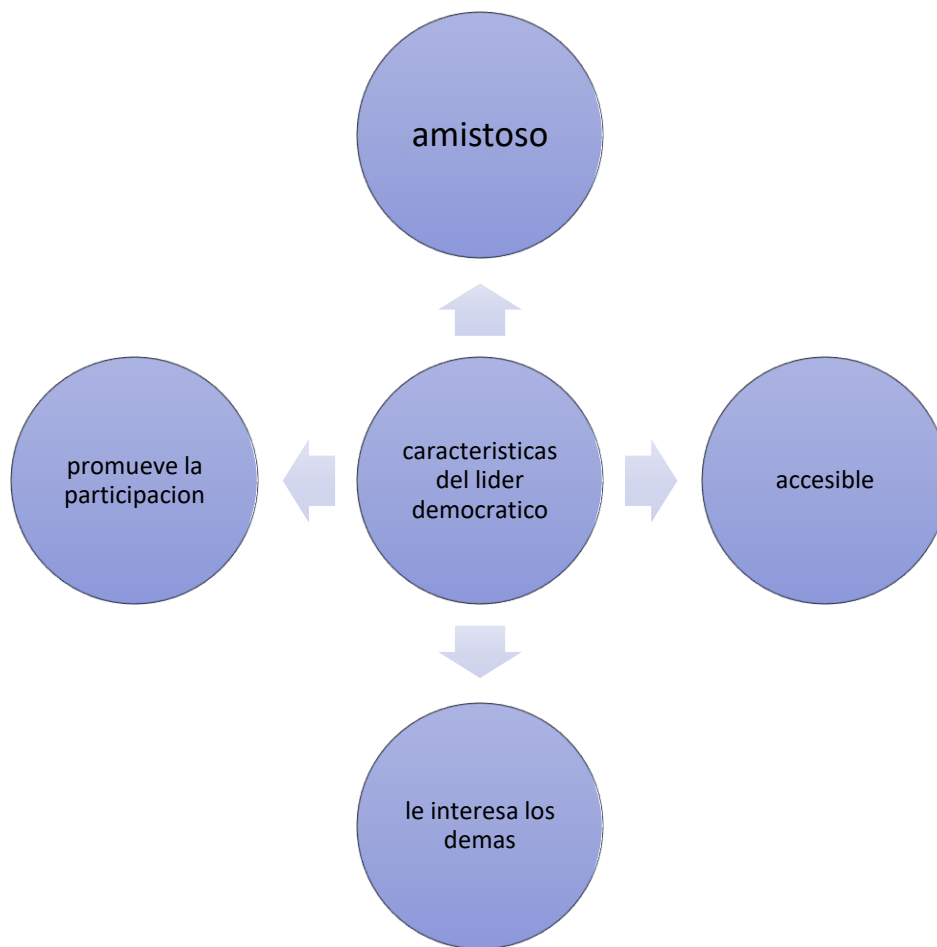
Este tipo de lideres impulsa el trabajo en equipo es decir buscar ser parte del grupo, bajo su plena supervisión busca que los trabajadores participen, una de sus características es ser amistoso, accesible, muestra interés hacia los demás, promueve la participación.

Para Villalva & Fierro (2017):

La participación, ayuda a tener más compromiso y como estilo de liderazgo genera compromiso para la institución, además de crear motivación y ambiente adecuado con el fin de alcanzar un compromiso con la institución como son los objetivos de la organización, este tipo de liderazgo facilita la integración de los miembros de la organización planteando ciertos criterios en favor del factor humano, y de esa manera se puede lograr trabajo en conjunto y satisfactorio en el ambiente laboral entre compañeros de trabajo y los directivos o dirigentes que son los considerado lideres que buscan la mejora en lo que respecta a la calidad de su trabajo para poder lograr objetivos de la empresa.

El sentimiento de pertenencia hacia un determinado grupo, en este caso hacia la empresa es gracias al liderazgo participativo, donde se les permite participar en las decisiones futuras que servirán a la empresa, además el personal desarrolla una autoconfianza, y la autodirección que son características de este tipo de liderazgo.

Características de líder democrático



Nota: Figura Desarrollada Por El Autor

2.2.1.1.2. Proactivo

Este tipo de liderazgo tiene la capacidad de inspirar a las personas el ser un líder proactivo son las que requiere todas las Instituciones, es decir le gusta a los jefes de todas las tribus como tener esa habilidades o características que tanto le gusta a los jefes de todas las Industrias posibilidad de tener iniciativa y de hacer más de lo que lo esperan, de lo que nos piden se puede empezar a implementar inmediatamente, la persona proactiva siempre es capaz de aceptar de Identificar y aceptar los errores las debilidades los problemas una vez identificado traer soluciones.

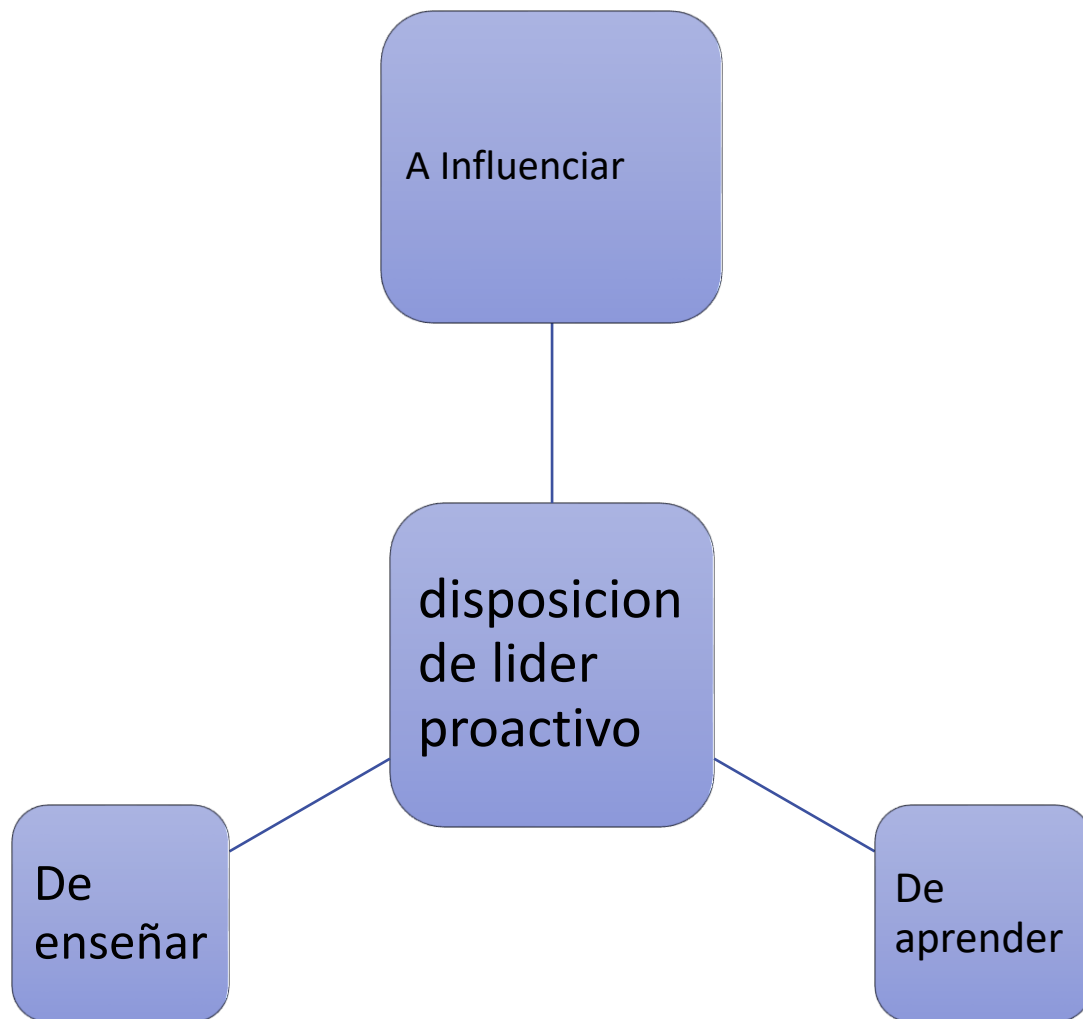


Las soluciones concretas para ese error que se ha identificado y aceptado por ser optimista, hace que veas más posibilidades y que trabajes buscando resultado tomar riesgos estar dispuestos a aceptar moverse de la zona de Confort, nada que ver no tener miedo por supuesto que hay que sentir temor y respeto, por las situaciones, pero aun así ser capaces de lanzarse obviamente todas estas iniciativas habilidades de tomar riesgos iniciativa controlada analizada gestionada y de forma estratégica.

De acuerdo a De León (2009):

El liderazgo proactivo lo que busca que no sean inseguros, es inspirar para que otros trabajadores, personas, se sientan seguros de uno mismo, a través de cambios, el rol que asume dentro de una empresa u organización es querer que los trabajadores produzcan cambios que puedan influir de manera positiva mediante reflexiones. El líder proactivo de por si tiene una fortaleza que a través de cambios puedan inspirar a los demás cambios profundos en su pensamiento, ideas, en los hábitos y costumbres.

Rasgos de líder proactivo



Nota: Disposiciones del líder

Siguiendo la perspectiva de De León (2009)

De acuerdo al autor algunos rasgos que fueron propuestos y desarrollados respecto al líder proactivo que genera y hace prevalecer cierto tipo de libertad, lo que debe ser enmarcado en ciertos tipos de comportamiento caracterizado por sus rasgos que son de manera propias de este tipo de liderazgo.



Entre los rasgos que pueda presentar este tipo de líder es que es una persona responsable, suele tomar siempre la iniciativa, genera situaciones para que las cosas puedan suceder como está planificado, además de reaccionar de acuerdo a su entorno.

2.2.1.1.3. Transformacional

Este invierte en el capital humano, es decir busca adecuados bienes y servicios, además de ser eficientes y bien estructurados, por otro lado los procesos de negocios deben funcionar adecuadamente, ello dependerá de las motivaciones en cuanto a las actitudes y habilidades de la persona con los colaboradores, líder tiene entre sus funciones el de desarrollar personas, el líder puede enfocar las energías y recursos de manera clara para de esa forma poder lograr las metas determinadas en el negocio, siendo el pilar de la organización, solo las personas que deben estar ahí.

Un liderazgo transformacional requiere de un tipo de líder que se enfoca en el capital humano, para obtener la transformación de la empresa el transformacional motiva a los colaboradores valorando su participación y creatividad, fomenta el compromiso de los trabajadores hacia el bien común, el colaborador asuma su responsabilidad y así todos asuman.

Una de sus inigualables prioridades por parte de este tipo de líder es la de estimular de manera correcta la influencia idealizada de la toma de decisión, aparte genera crear estímulo intelectual, toma en cuenta las consideraciones de manera individualizada la persona que dirige el grupo como líder lo que busca es provocar confianza y a la vez motivación al personal a su cargo, a través de felicitaciones, reconocimientos de manera pública, suele disfrutar de los logros en equipo ya que es considerado como un líder al que se debe seguir porque



este obtendrá lo mejor de cada una de las personas, por que las considera muy necesarias e importantes para la organización.

Este tipo de líder sale de su zona de confort, con la intención de buscar la transformación del equipo transmitiendo cierto tipo de confianza, es una persona empática con habilidades propias de su liderazgo como la comunicación y la inspiración hacia los demás integrantes del equipo.

Formación cementar la capacidad de visión de sus colaboradores retos y lograr objetivos cada vez mejores, en resumen así es cómo puede ser un verdadero líder transformacional motivando fomentando la creatividad y la participación de tu equipo reconociendo los logros inspirando a tu equipo confiando en tu gente con tu equipo incrementando la visión de tus colaboradores es decir su personal para lograr los objetivos del equipo y así cambiar el futuro de la organización, este tipo de liderazgo estás dispuesto hacer lo necesario para convertirse en el líder transformacional que requiere tu equipo.

Este tipo de líderes de acuerdo al punto de vista de (Hermosilla et al., 2016):

En concreto, el liderazgo transformacional ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de los subordinados. (p.135)

Kumar (2013) "pueden realmente ser vistos como agentes de cambio, colocando la preocupación y el desarrollo de los demás por encima de sí mismos" (p.40)



2.2.1.1.4. Liberal

En este estilo de liderazgo el líder tiene un papel más pasivo debido a que las actuaciones lo delega a los demás muchos lo conocen con el nombre de lissez faire, cuyo origen francés utilizado inicialmente para denominar a un tipo de política que implica mínima injerencia del gobierno en los asuntos económicos y sociales, cuando hablamos de liderazgo nos referimos a liderazgo no convencional en el que el jefe o director de un grupo proporciona todas las herramientas necesarias, para que sus colaboradores desarrollen las actividades, para lograr las metas localiza con sus habilidades puedan desarrollar el líder asume un papel liberal consideran que los trabajadores deben sacar a flote su profesionalismo y demostrar, que saben bien lo que están haciendo a la hora de decidir lo que se debe conseguir, el liderazgo liberal permite completa libertad a sus subordinados, permitiendo que trabajen solos en las soluciones y en la adopción de decisiones facilita recursos para hacer el trabajo supervisión del proceso escaso apoyo y orientación por parte del líder.

En cuanto a los aspectos negativos del lider la aplicación de este tipo de Liderazgo son inconvenientes y suele dar buenos resultados, entre los miembros del grupo anulando su eficacia en menor medida hacia los resultados, también hay que tener presente que no todas las personas tienen la misma capacidad de automotivación, el establecer fases y plazos de trabajo por sí solos lo anterior se relaciona con la capacidad, para responsabilizarse del propio trabajo al no haber supervisión es posible que las personas se encargó de la capacidad de su trabajo cumplimiento de los plazos por otro lado y cuando se trabaja en grupo desconozcas rol en el equipo y que se espera exactamente, ella también que los individuos devengan en un grupo cohesionado como mecanismos de la



motivación de las personas, está negación culpar a los subordinados cuando no se alcanzan los resultados.

También es conocido el liderazgo liberal como liderazgo laissez faire que generalmente se atribuye un cierto de libertad a sus seguidores, desde la perspectiva de Pacsi et al., (2016), el líder laissez faire es un tipo de liderazgo que es considerado nada efectivo debido a la falta adecuada de compromiso, también por su desinterés y la ausencia de personas que puedan seguirlo y brindarle su apoyo, muchas veces se limita a lograr el resultado de lo planificado a favor de la empresa, por lo general estas situaciones son de manera negativa. Se puede decir que es lo contrario del líder transformacional que inspiraba a los trabajadores, por su característica de libertad que brinda a los trabajadores los resultados no suelen ser del suficiente satisfactorias como requiere la organización.

2.2.1.2. Comunicación

La comunicación tiene una estrecha relación con el proceso de enseñanza y aprendizaje, debido a que existe interacción comunicativa, ninguna profesión está tan empapada de comunicación como la de un educador, podría interpretarse bajo la idea de que todo proceso educativo es también un proceso de comunicación, por lo tanto, todo acto comunicativo genera también algún tipo de aprendizaje.

En cuanto a los procesos educativos se indica que la educación puede beneficiarse de la incorporación de recursos comunicativos, sin embargo, pocos han abordado los problemas de fondo de la relación educación comunicación en esta parte analizaremos de ellos se consideran fundamentales para entender



que estamos de la idea de que la comunicación educativa puede abordarse bajo enfoques o áreas de trabajo.

- La primera comunicativa
- La segunda la educación mediática entendida como el uso de las Tics para el aprendizaje

De la interacción comunicativa qué es la más antigua ha estado presente desde el inicio de la vida en sociedad, es decir que antes de la educación formal la educación y el aprendizaje se generaba en contexto dónde los aprendices interactuaban con sus padres o tutores mediante aprendizaje por diálogo y experiencia, eso de aprendizaje que anteriormente estaban cargados de interacción comunicativa y experiencia vivencial.

De acuerdo al autor Fedor (2016):

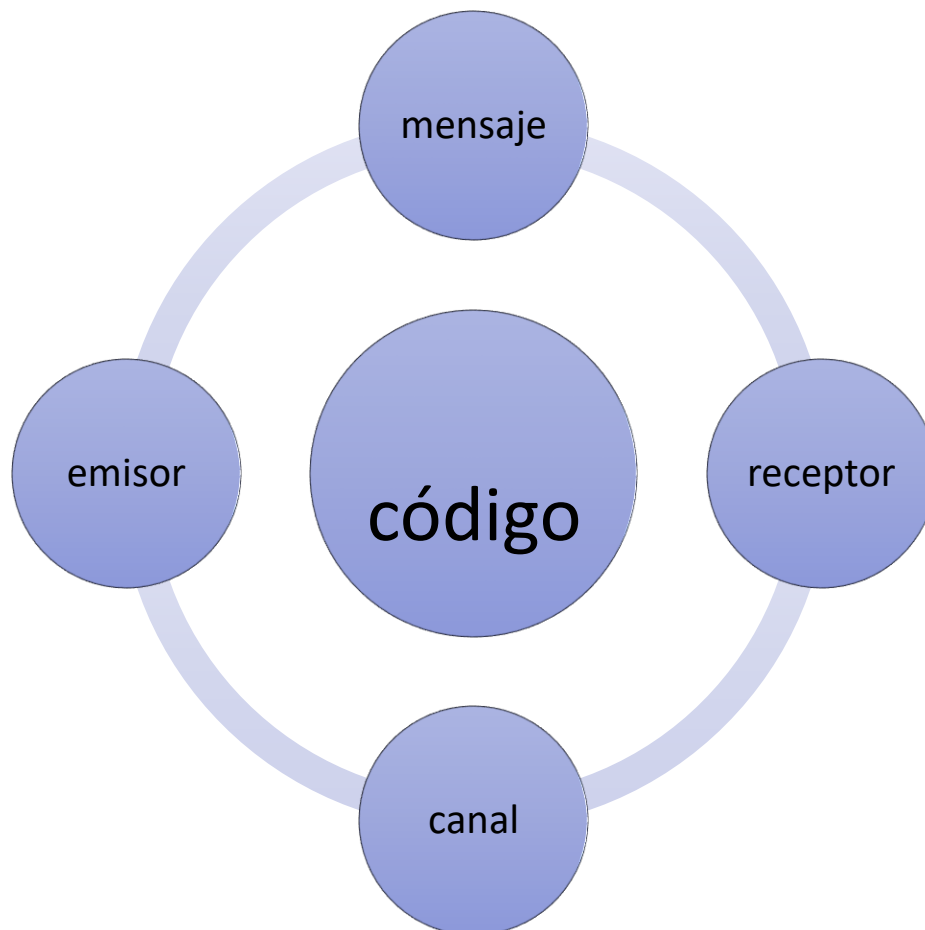
Los beneficios que los hombres han obtenido a lo largo de la historia por realizar hechos interesantes, gracias al logro del profundo desarrollo de cierto tipo de habilidades, de manera que estos podrían beneficiar como lo indicamos o también podrían perjudicar.

De lo indicado el autor se remonta a los tiempos donde el hombre que es llamado en ese entonces como HOMO, que desde su perspectiva lo vincula con el acontecimiento donde un hombre baja del árbol y comienza a caminar solamente con sus piernas, en el transcurso de su proceso crea el fuego, el cual son bases fundamentales para que el hombre empiece a adentrarse dentro de la sociedad que en su virtud podrá reforzar y facilitar el lenguaje entre ellos y como individuo desarrolla el lenguaje para poder comunicarse entre ellos.

2.2.1.2.1. Elementos de comunicación

La comunicación siempre se va valer de cierto tipo de elementos muy esenciales al momento de que una persona se comunice con otra y para ello se vale de ciertos elementos:

Elementos de comunicación



Nota: Figura Realizada Por El Autor

2.2.1.2.2. Comunicación asertiva

La comunicación asertiva consiste en la capacidad de expresar sentimientos ideas y opiniones de manera confiada, reduciendo la posibilidad de generar un conflicto, implica entre otras cosas la habilidad para expresarse, sin dejar que intervenga el juicio sobre concepciones sobre las personas o hechos por las personas con las que te comunicas.



Respecto o contrario a un estilo de comunicación asertiva sería una persona que evita el conflicto a cualquier precio, el temor o ansiedad y la posibilidad de externar sus sentimientos pensamientos o creencias, en caso de lograr expresar se sienten culpable, con resentimiento en dónde las expresiones se enfocan principalmente a dañar, lastimar a la otra persona en lugar de abordar el tema central de interés.

Para Gaeta & Galvanovskis (2009):

Al desarrollarse nuevas definiciones ya no meramente conductistas (énfasis en las conductas observables y susceptibles de ser medidas), se da cabida a elementos más abstractos, como los valores y otros aspectos relacionados con el desarrollo humano. Así, el enfoque humanista de la asertividad se centra desde sus inicios (los años setenta) en concebir la variable como una técnica para el desarrollo de la autorrealización del ser humano. (p. 405)

El líder asertivo mantiene una forma adecuada de comunicación, es decir que los mensajes son de manera fluida a través de elementos abstractos, el líder comunica mediante la utilización de sus gestos, su manera de comunicar es sincera.

Desde la perspectiva de Portugal (2018):

Este tipo de comunicación se presenta cuando los interlocutores logran comunicarse aparte del lenguaje oral con gestos que transmiten confianza, que es considerada de manera confiable y sincera provocando un ambiente positivo en el que se puede trabajar en el sentido que sus mensajes son expresamente asertivos.

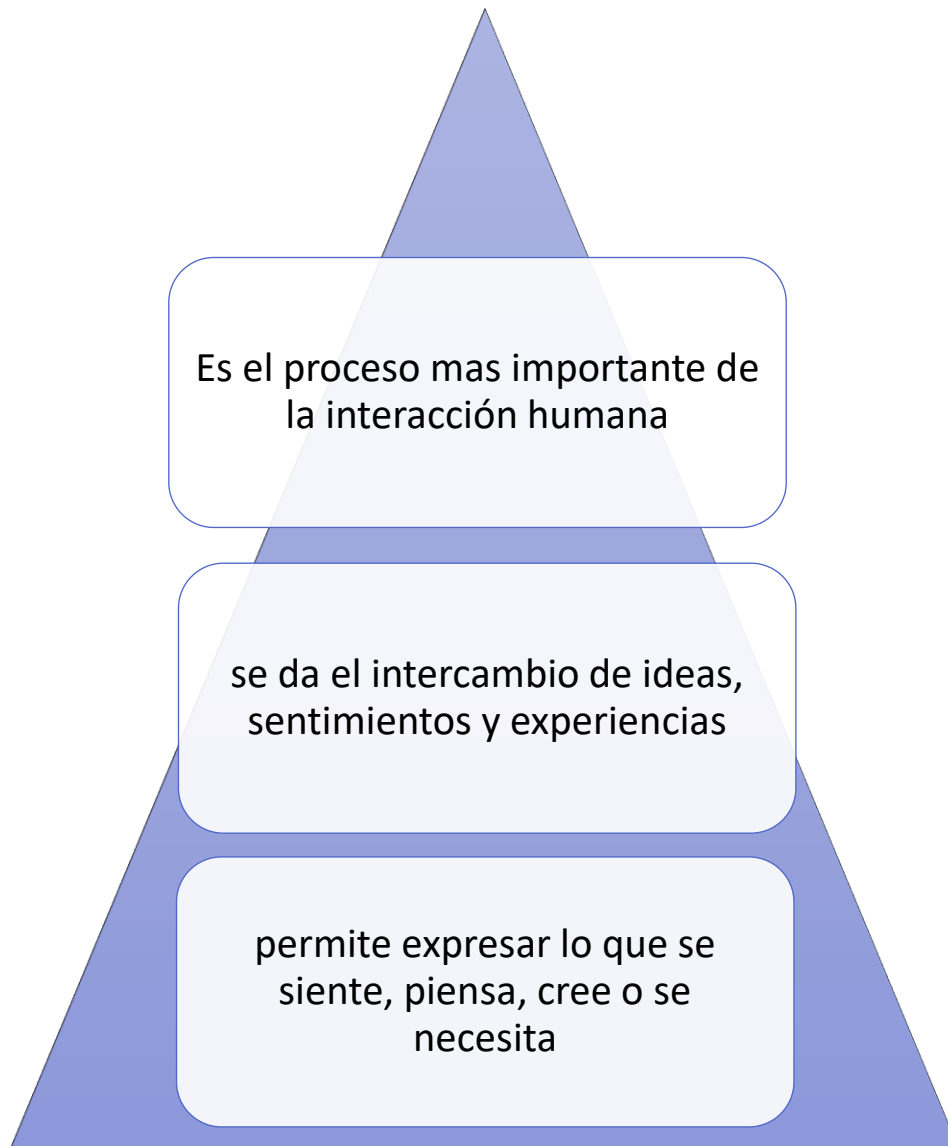


Es importante tener en cuenta para una comunicación asertiva los siguiente:

- Reconocer y respetar intereses que no son parte de un deseo momentáneo
- Prestar atención respecto la conducta concreta de la otra persona, y su forma de conducta.
- Identificar las conductas de las personas, sentimientos positivos y negativos, para conocer en realidad como es el individuo cuando esta furiosos y cuando este pasivo, de esta manera se comprende su forma de pensar y de ser.
- Ser empático, tratarlo de manera asertiva a pesar que la otra persona no nos trátate de igual forma, no es necesario inmiscuirse mucho en su juego si no es necesario, se debe tener en claro el objetivo de porque la cercanía a esa persona.
- Tener mucha autoestima, para demostrar seguridad y así obtener logros de lo que buscamos. (p.16)



Características de la asertividad



Nota: Figura Realizada Por El Autor

2.2.1.2.2.1. Consecuencias positivas e importancia de la asertividad

La consecuencia positiva de acuerdo al autor (Roca, 2014, pp. 14 -15) las que más destacan son las siguientes:

- facilita la comunicacion
- contribuye en las relaciones interpersonales
- Aumenta la posibilidades
- incrementa las satisfacciones y reduce las molestias
- Beneficia autoestima sana
- Aviva emociones positivas
- se obtienen una comunicación clara y no manipuladora

Nota: Figura Realizada Por El Autor

2.2.1.3. Objetivos institucionales

Todas las instituciones y empresas requieren de un objetivo, es así que el objetivo general en el marco de sus políticas y planes nacionales y territoriales, involucradas con la institución. Los objetivos estratégicos institucionales definen los resultados que la entidad espera lograr, las condiciones de vida de la población a la que atiende y en sus condiciones internas en cumplimiento de sus



funciones sustantivas, son sus funciones de administración interna definidas en la Ley Orgánica.

De acuerdo con su mandato puede plantearse varios el primero se refiere a la población a la cual sirve la entidad y cuyas condiciones se busca mejorar a través de la entrega y uso de los bienes o servicios provistos.

Segundo tipo que es basado en los objetivos institucionales, se refiere a las condiciones internas que la entidad busca mejorar o fortalecer, la entidad plantea uno de este tipo para mejorar sus procesos de su organización, otro es para solucionar problemas de gestión y optimizar el uso de sus recursos con la finalidad de atender adecuadamente a su población.

2.2.1.3.1. Motivación

La motivación para el autor Ormron (2008) es "un estado interno que nos anima a actuar, nos dirige en determinadas direcciones y nos mantiene en algunas actividades". (p.480)

La motivación se puede definir precisamente como acto del movimiento o como una energía psíquica afectiva que mantiene y orienta la conducta, es decir estamos hablando puede ser una mente consciente o inconsciente. Para el psicoanálisis una de las principales escuelas de psicología que aborda este tema como su tronco fundamental obviamente la motivación es inconsciente recordemos que Freud inferencia a pulsión de instinto como aquello que mueve a los animales genético y básicamente determinado manos.

Estamos movidos por la pulsión una fuerza de empuje una energía psíquica, qué es un concepto límite entre el cuerpo y la psique su objeto puede ser variable y contingente directoria de cada uno de los objetos estamos movidos fundamentalmente por dos fuerzas antagónicas.



Es la tendencia a la disolución a la disgregación de todo aquello que está vivo agresividad hacia el exterior autodestructivo y dar hacia el propio sujeto.

2.2.1.3.2. Planificación institucional

Al hablar de planificación institucional es necesario hablar de planeación estratégica, que es considerado como el primer elemento del proceso administrativo encargado de establecer las bases de la Administración.

El fundamento del proceso administrativo y serenidad son actividades que se van a hacer en la empresa, ahí es donde se define el negocio, es decir que es lo que se va hacer y cómo hacen, eso se siguen a otras funciones organización dirección control que todo esto fundamenta la administración misma, algunas curiosidades acerca de la planeación estratégica, por ejemplo, bases está se desprende de la presión del enfoque sistema abierto que ya venía con la teoría estructuralista.

2.2.1.3.3. Supervisión

Supervisión es una actividad técnica y especializada para el uso racional de los factores que hacen posible el proceso productivo la persona que una empresa planifica organiza dirige.

El supervisor es un elemento clave en una institución, organización, empresa, cuyas funciones son la de:

- Planificar
- Organizar
- Liderar
- Controlar



2.2.2. Aprendizaje educativo

Durante el proceso de aprendizaje, el docente debe estar alerta al comportamiento de los estudiantes en el acto comunicacional, porque muchas veces a pesar de que esta sea realmente didáctica los receptores pueden llegar a ser inconexos; esto puede presentarse generalmente por ruidos en la comunicación, entendiéndose por ruido cualquier factor que limite o distorsione el mensaje. Así mismo el pedagogo debe crear el ambiente propicio para que el estudiante construya su aprendizaje a partir de su propia realidad y contexto. (Mayorca et al., 2009, p. 82)

En cuanto al logro de aprendizaje de los estudiantes para interpretar adecuadamente, de estos resultados es importante que conozcamos el significado de los niveles de logro, por ello es un elemento clave para comprender los resultados de las estimaciones nacionales por ende efectuadas por el Ministerio de Educación.

En la actualidad existen evaluaciones que tienen como propósito brindar información respecto a los éxitos obtenidos en cuanto al aprendizaje del alumno a lo largo de su trayectoria por el sistema educativo, los estudiantes según su mejor desempeño son obtenidos los puntajes por los estudiantes, los cuales se lograron por los aprendizajes esperados de acuerdo a su grado.

Para afrontar un desafío en el proceso se selecciona de manera conjunta a los estudiantes que de manera parcial se encuentran en el logro de aprendizaje deseado y que se encuentra en camino de desarrollar y encaminarse más en relación a los niveles requeridos, por lo que permite tener una mejor interpretación de los resultados de las evaluaciones nacionales los que son disponibles en el portal web.



La competencia para la dirección educativa están orientadas al sector educativo, pero trabajando diversos componentes como las competencias transversales más valoradas y requeridas, por las instituciones educativas son las capacidades la capacidad de organización del trabajo la relación interpersonal iniciativa y desde luego la capacidad de trabajar en equipo, de ahí que la mayoría de profesores siempre mandamos a los alumnos a integrarse en parejas, en grupo y puedan desarrollar sus habilidades sociales y de cooperación.

El número de competencias no debe ser muy amplio, si no adecuado al tiempo de permanencia del estudiante en el nivel y adecuado a la edad que tienen ellos, cuando el profesor diseña las competencias que sus alumnos deben desarrollar es importante que recuerden la estructura para que puedas redactar la estructura de una competencia. Además, el docente también actúa como mediador y conciliador en problemas familiares a través de un indicador de logro, porque si tiene competencia el estudiante, para que desarrolle lo necesario de acuerdo a los indicadores de logro.

Por ello el indicador de la obtención de logro requerido es visto por los pedagogos como una información de datos que al ser comparadas con el logro esperado, les manifiestan señales que da evidencia significativa de los avances como alcanzar el logro redactando, en tal sentido es necesario el contenido y la condición de una acción empleada para medir un contexto, lo que implica señalar donde se va realizar la acción por contexto, de lo que se puede entender que los recursos, el lugar y las personas quienes realizan esa acción.



Los resultados de aprendizaje son captadas aplicando estrategias que facilitan el aprendizaje y que a la vez alcanzaran algún tipo de conocimiento el cual se relaciona con el verbo eficaz.

2.2.2.1. Logro aprendizaje

Los docentes para evaluar el nivel de logro de aprendizaje del estudiante pueden recurrir a los resultados de las evaluaciones nacionales, así obtener información sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Según la perspectiva de Rodríguez (2017):

Los logros de aprendizaje constituyen aquellos aprendizajes que se esperan alcancen los estudiantes al término del proceso de enseñanza y aprendizaje; que no debe limitarse a comprobar simplemente resultados, sino a conocer lo que el alumno es donde el estudiante demuestre un conjunto de competencias, habilidades y destrezas al concluir con los requerimientos establecidos en el currículo. (pp. 56-57)

Para el autor Servan (2010) el hablar de logros es relacionar al logro obtenido a través de una serie de evaluaciones que se realizan para medir el aprendizaje que es plasmado en resultados para algunos resultados cuantitativos y para otros resultados cualitativos según el currículo de estudio, donde el estudiante en el proceso de aprendizaje ha logrado.

2.2.2.2. Valoración de logro aprendizaje

De acuerdo al MINEDU (2016) para poder identificar los logros de los estudiantes determino cierto tipo de categorías que se basan en el la obtención y capacidad del alumno en aspectos académicos, en su evolución, es de esa manera que la calificación respecto al aprendizaje en el nivel primario se realizan a través de 4 categorías de logro, también conocidos como indicadores los

cuales son: AD,A,B y C, expuestos en el siguiente esquema de calificación:

(p.18)

	logro destacado
	logro previsto
	en proceso
	en inicio

Nota: Valoración Del Logro De Aprendizaje

- AD = el estudiante muestra los logros previstos en todas las actividades
- A = se demuestra el logro previsto.
- B = El estudiante está en camino de lograr el aprendizaje previsto.
- C = el estudiante comienza a entender los aprendizajes previstos.

2.2.2.3. Planificación educación

Desde el punto de vista de Zaravia (2017):

Planificar implica prever circunstancias, acciones que formaran parte de las actividades de la institución, esas actividades son planteadas para en un futuro poder ejecutarlas de acuerdo al programando y estas tendrán que cumplir los



objetivos de la empresa, ya que fueron programadas para cumplir dichos objetivos fijados por el equipo.

Indicadas acciones deben cumplir de manera positiva, en favor del desarrollo de la institución en el marco de la enseñanza y aprendizaje que es para la institución los pilares para su desarrollo en favor de los educandos.

La planificación como metodología desde los años 60 empieza a tener importancia a nivel institucional y en el ámbito nacional, sin embargo, hoy en día es conocido como el modelo clásico. La planificación entendida como el arte de diseñar los procesos para de esa manera los niños puedan aprender, basadas en sucesivas fases de acción:

- El afianzamiento de objetivos, para de esa manera tener claro que se quiere lograr
- Es necesario un diagnóstico, para de esa manera saber la situación actual
- Diseñar y programar las actividades que se han de ejecutar
- Evaluar el impacto que futuro podrían causar las acciones. (pp. 41-42)

2.2.2.4. Aprendizaje significativo

Un aprendizaje significativo es decir el conocimiento actual es un anclaje para una nueva información, así como lo señala el autor Ausubel (1983):

Es el proceso de aprender un conocimiento el cual se adquiere y luego se recuerda, existen forma de aprendizaje que suelen resultados ser significativos. De acuerdo a la teoría para aprender significativamente indica el autor el cual se centra en el nuevo conocimiento y los antiguos son transferidos a la memoria de largo plazo, por ello, esta de cierta manera organizado de manera jerárquica.



Además se debe entender que el aprendizaje humano va más allá de un cambio de conducta conduce a un cambio en el significado de la experiencia, el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa, pero qué es estructura cognitiva simplemente son los conceptos e ideas que una persona posee en un determinado campo del conocimiento, por ende debe orientar el aprendizaje a sus alumnos dando a conocer la estructura cognitiva del estudiante, el cual, afirma el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe averígüese esto y enseñaste, consecuentemente un aprendizaje es significativo cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva de nuestro alumno siempre y cuando los conceptos estén claros y funcionen como un anclaje para el nuevo conocimiento.

Nuestra estructura cognitiva no podríamos entender una nueva información, se conocen tres tipos de aprendizaje significativo presentaciones conceptos y tipos de proposiciones el tipo de representaciones es el aprendizaje, el más elemental consiste en atribuir significado a determinados símbolos se presenta generalmente en los niños, por ejemplo el aprendizaje de la palabra pelota ocurre cuando esa palabra es equivalente al objeto que está percibiendo en este momento tipo de concepto, se definen como objetos eventos o situaciones con criterios comunes y se designan mediante algún símbolo o signo y son adquiridos a través de dos procesos se llaman formación y asimilación.



2.3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

- **Aprendizaje**

En la presente situación, lo único evidente es la necesidad de seguir aprendiendo, demanda cada vez más exigente sobre todo en el campo de la formación para el trabajo.(Pozo & Monereo, 2001,p.2)

- **Liderazgo**

Méndez & Gabriel 2013):

El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza sicosocial lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones (p.5).

- **Líder**

López, Garza, y Zavala (2017):

Líder debe ser visionario, con el fin de anticiparse y generar nuevas estrategias que les permitan a las organizaciones empresariales ser más competitivas y generar sustentabilidad a corto y largo plazo en el mercado en el que se desenvuelven, así como influir en el desarrollo y crecimiento en el sector empresarial ante estos escenarios complejos que enfrentan las organizaciones” (p.56,57)

- **Planificación.**

Es la actividad donde se establece lo que se va hacerse en un tiempo determinado, también se fija las estrategias con la única finalidad de poder lograr alcanzar de manera prevista y a tiempo los objetivos establecidos. (Chiavenato, 2007)



CAPÍTULO III

METODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

Respecto a la metodología que se empleó está basado en el enfoque: cuantitativo por que pretende establecer como el desarrollo del liderazgo institucional puede sin duda determinar el logro de aprendizaje educativo, para ello el método aplicado fue el deductivo, el cual fue acompañado de un diseño no experimental, de tipo descriptivo y de temporalidad transversal, debido a la aplicación de instrumentos cuantitativos en un tiempo determinado a la muestra materia de estudio y así poder recabar información para el análisis.

3.2. Población y muestra.

Universo

El distrito de Ayacucho se encuentra en la provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho; limita por el Norte con el distrito de Pacaycasa y distrito de Quinoa; por el Este con el distrito de Jesús Nazareno y distrito de San Juan Bautista (Huamanga); por el Sur con el distrito de Carmen Alto; y por el Oeste con el distrito de Socos y distrito de San José de Ticllas.



Población

Nombre IE: 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA
 Nivel: Primaria
 Distrito: Ayacucho
 Provincia: Huamanga
 Región: Ayacucho
 Ubigeo: 050101
 Categoría: Escolarizado
 UGEL: UGEL Huamanga

Matrícula por periodo según grado, 2010-2021

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	1020		960	926	569	857	851	822	782	823	894	916
1º Grado	151		122	115	150	180	174	158	147	152	157	135
2º Grado	147		157	145	106	121	177	173	145	149	168	161
3º Grado	180		168	156	63	127	138	170	173	147	163	163
4º Grado	166		142	163	80	138	100	120	117	149	148	168
5º Grado	209		204	154	80	141	126	87	112	116	139	148
6º Grado	167		167	193	90	150	136	114	88	110	119	141



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	36		37	36	37	34	34	32	32	36	37	36

MUESTRA

En la investigación la muestra está constituida por 35 docentes los cuales son consideradas de manera muy esencial.

3.3. Técnicas e instrumentos

- **Técnica.**

De acuerdo a la naturaleza de nuestra investigación al basarse en un enfoque cuantitativo, se tomó la técnica de:

La Observación: esta técnica contribuye a medida que los resultados son reflejados y para la interpretación se aplica la técnica de la observación.

El cuestionario: es una técnica utilizada para la recolección de todos los datos que se necesitan para la investigación, debido a que son preguntas pre codificadas.

- **Instrumentos.**

Los instrumentos que se utilizan en la investigación es la necesaria Encuesta pre-codificada, para poder captar de manera adecuada, rápida los datos requeridos.

- **Estilo o normas de redacción utilizado**



Existen una serie de estilos de redacción que sirven para dar orden a la escritura, además son necesarios para evitar cometer plagio, en esta oportunidad el estilo que se aplicó al marco teórico y a toda la tesis es la que además es sugerido por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

El sistema APA presento a lo largo del tiempo una serie de modificaciones, cambios, por lo que la redacción se rigió a la 7ma edición.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 1.

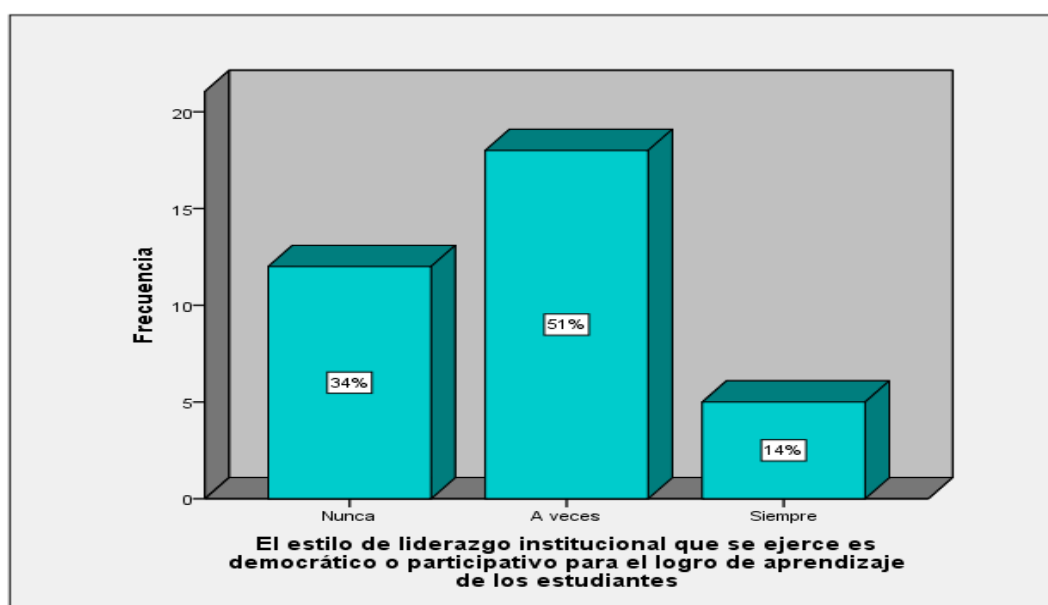
El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es democrático o participativo para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	34	34	34
	A veces	18	51	51	86
	Siempre	5	14	14	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 1.

El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es democrático o participativo para el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 2.

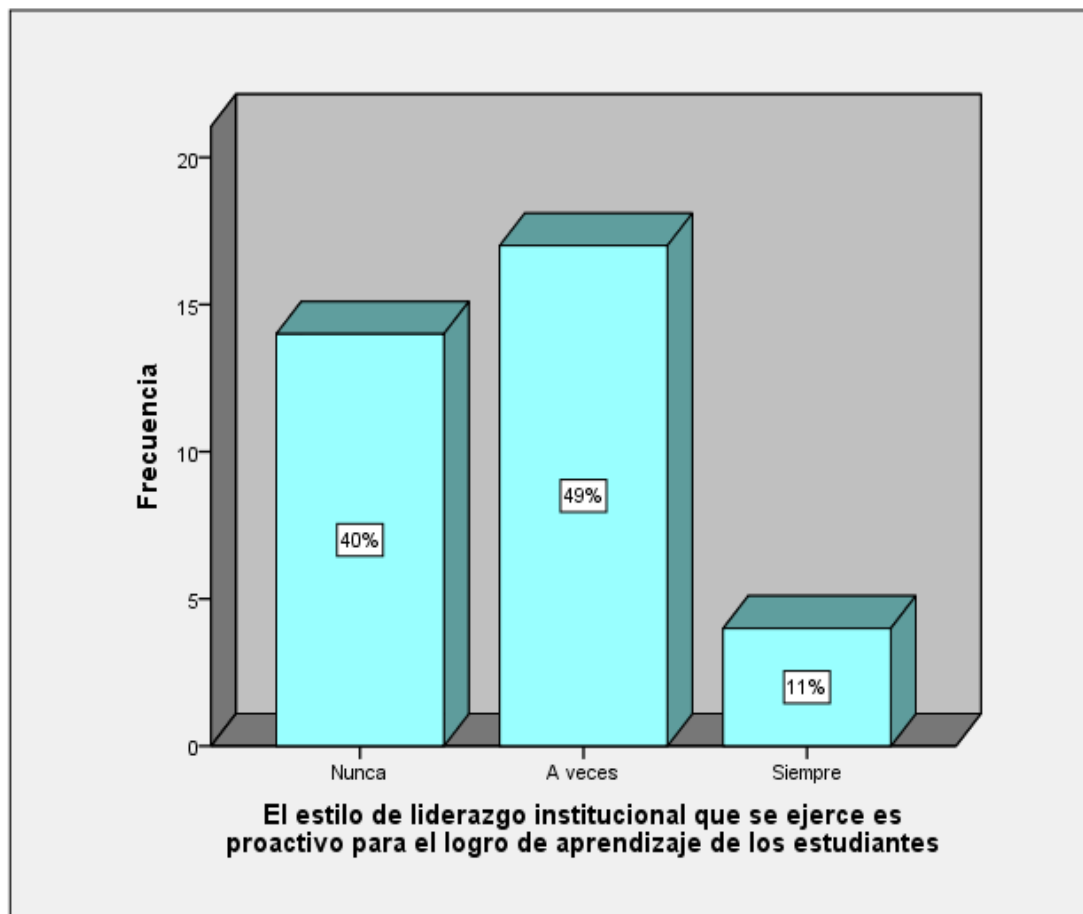
El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es proactivo para el logro de aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	40	40
	A veces	17	49	89
	Siempre	4	11	100
	Total	35	100	100

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 2.

El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es proactivo para el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 3.

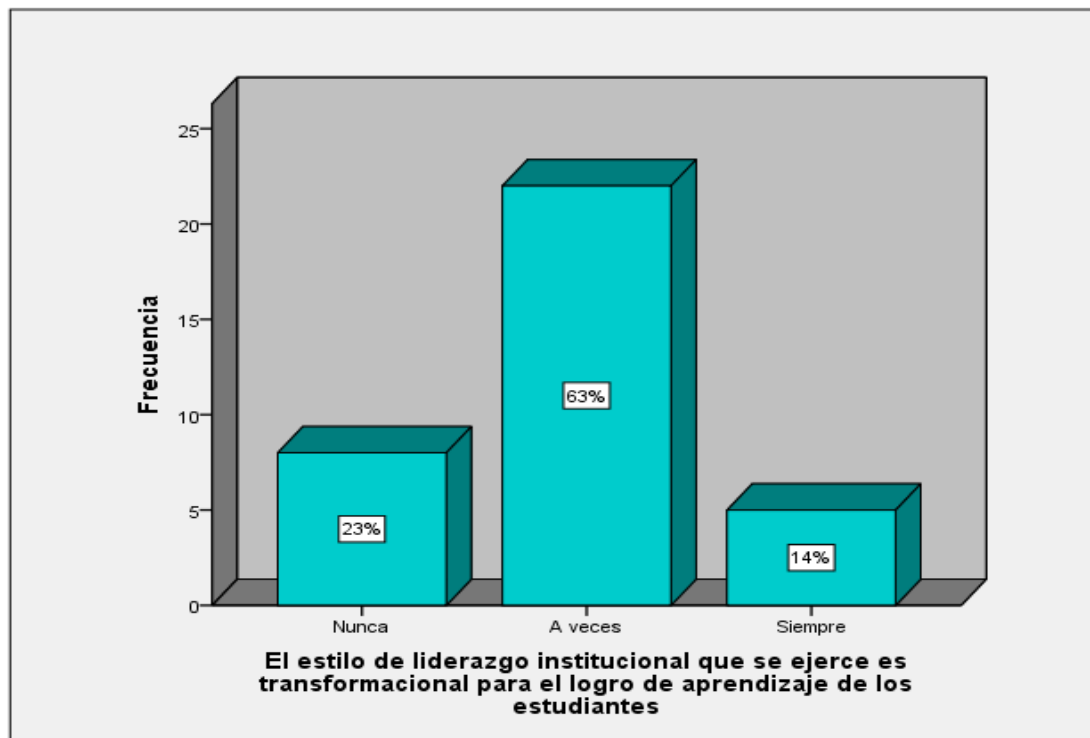
El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es transformacional para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	23	23	23
	A veces	22	63	63	86
	Siempre	5	14	14	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 3.

El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es transformacional para el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 4.

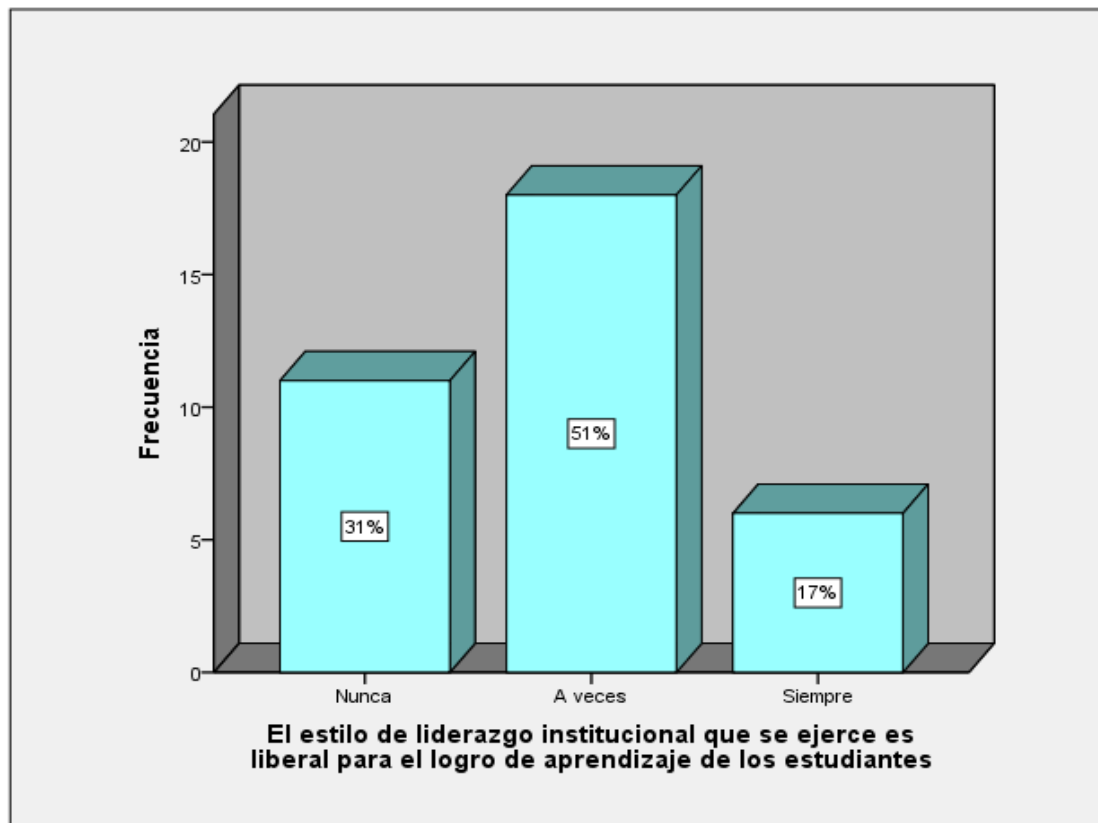
El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es liberal para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	31	31	31
	A veces	18	51	51	83
	Siempre	6	17	17	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 4.

El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es liberal para el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 5.

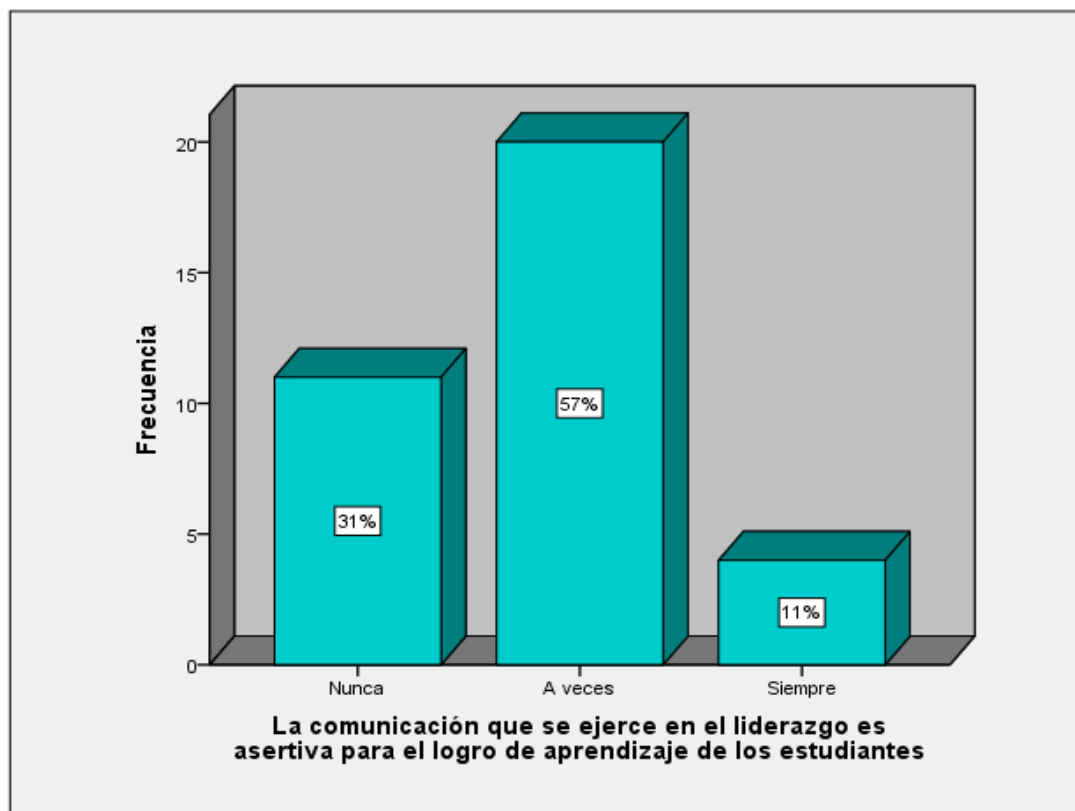
La comunicación que se ejerce en el liderazgo es asertiva para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	31	31	31
	A veces	20	57	57	89
	Siempre	4	11	11	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 5.

La comunicación que se ejerce en el liderazgo es asertiva para el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 6.

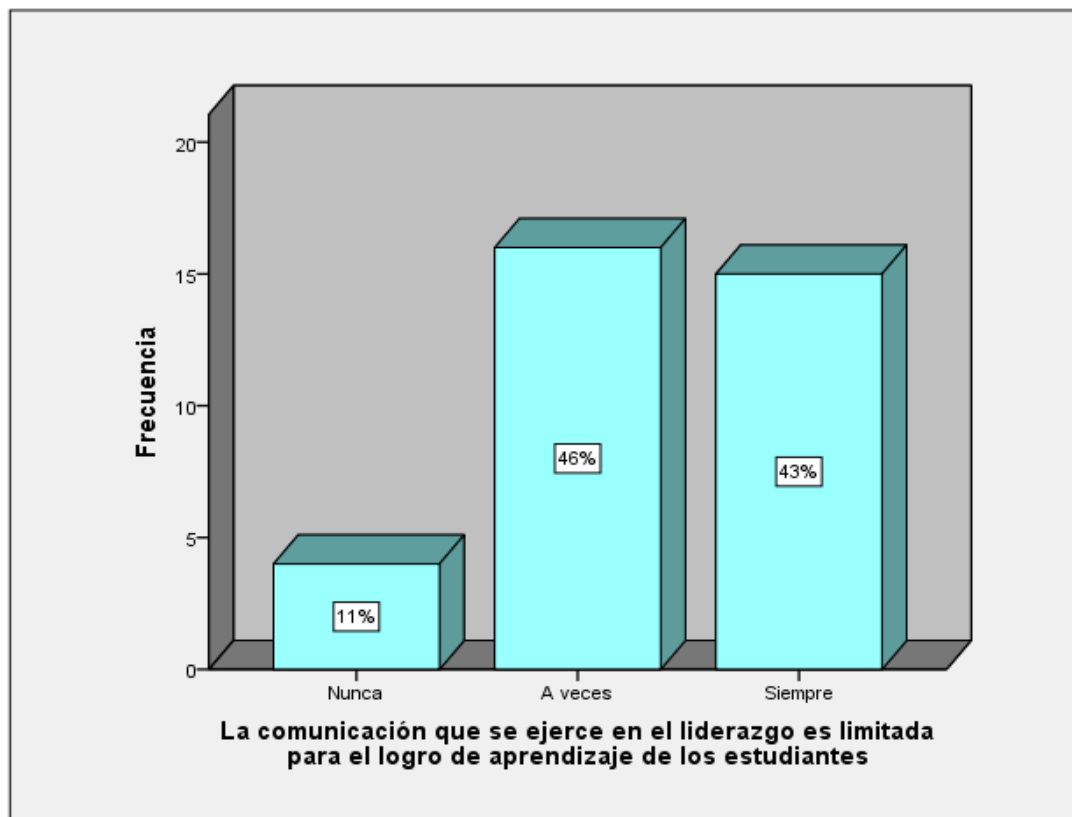
La comunicación que se ejerce en el liderazgo es limitada para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11	11	11
	A veces	16	46	46	57
	Siempre	15	43	43	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 6.

La comunicación que se ejerce en el liderazgo es limitada



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 7.

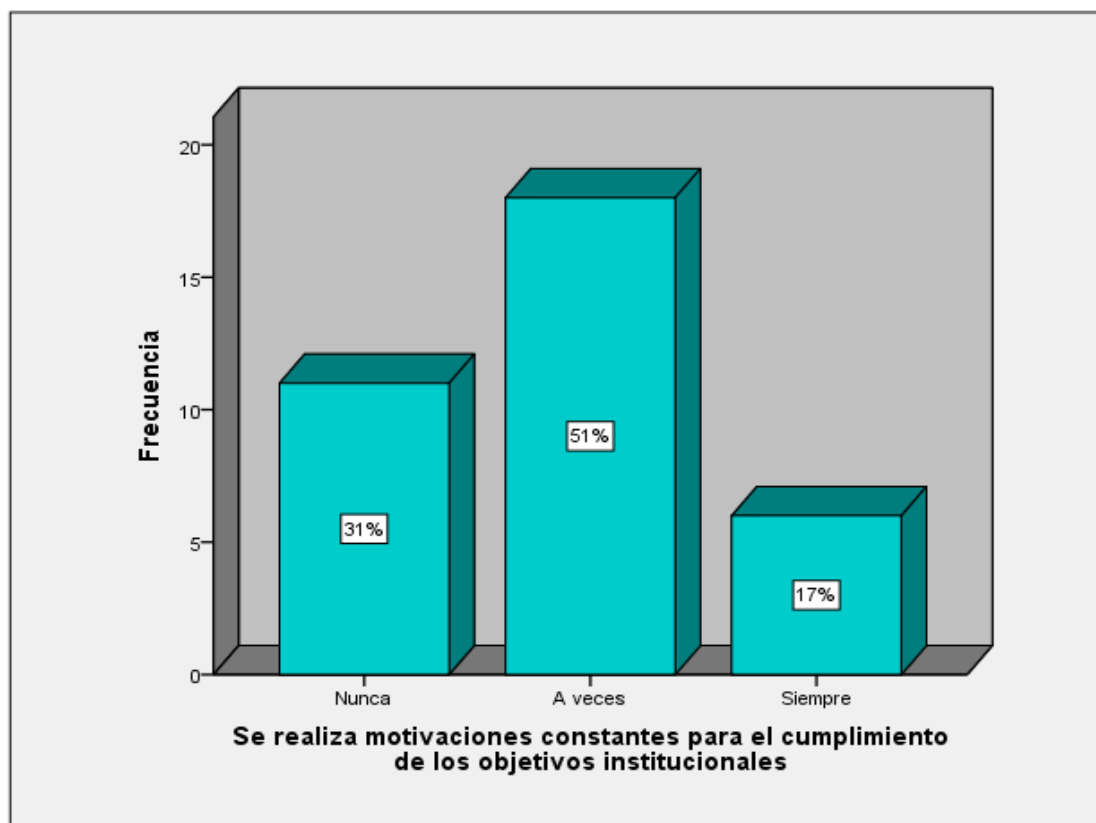
Se realiza motivaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	31	31	31
	A veces	18	51	51	83
	Siempre	6	17	17	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 7.

Se realiza motivaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 8.

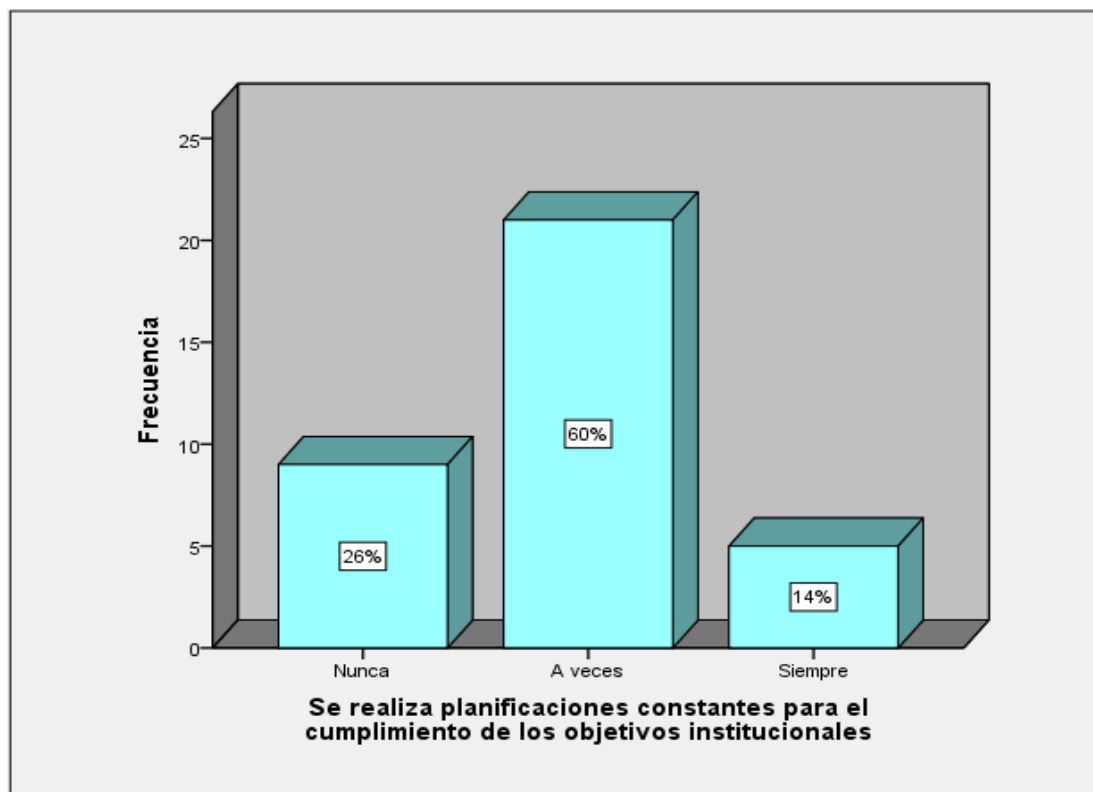
Se realiza planificaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	26	26	26
	A veces	21	60	60	86
	Siempre	5	14	14	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 8.

Se realiza planificaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 9.

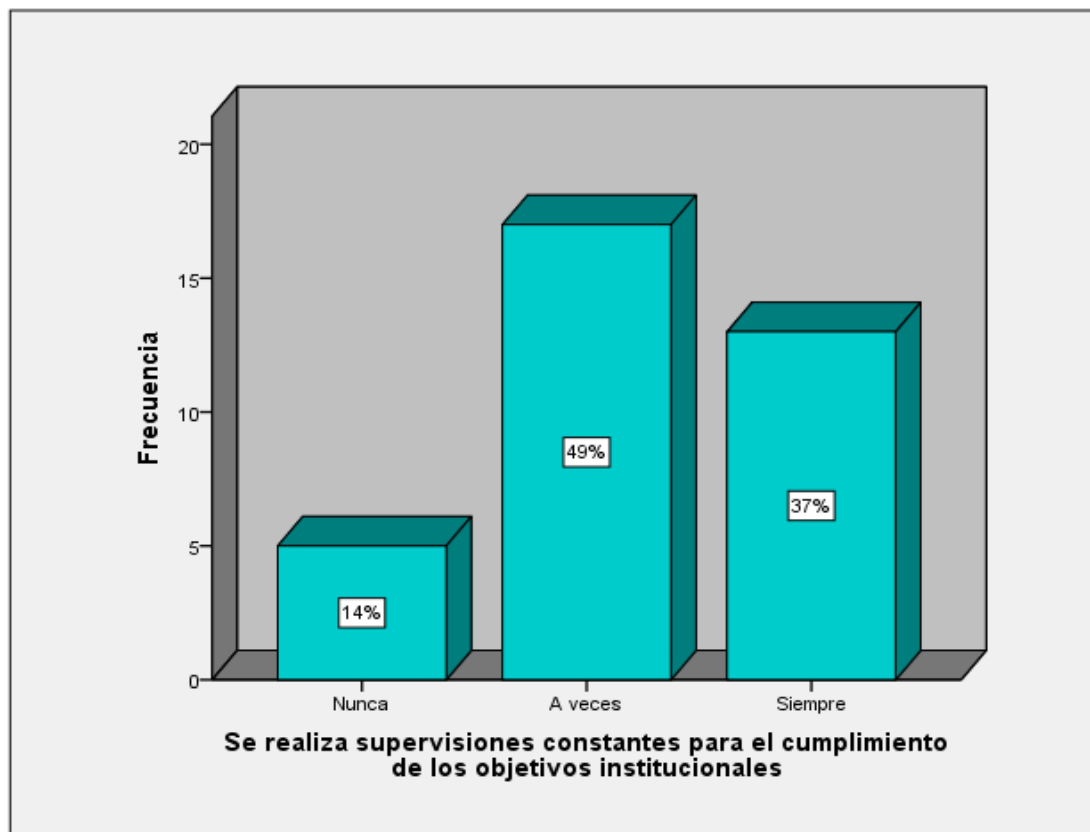
Se realiza supervisiones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14	14	14
	A veces	17	49	49	63
	Siempre	13	37	37	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 9.

Se realiza supervisiones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 10.

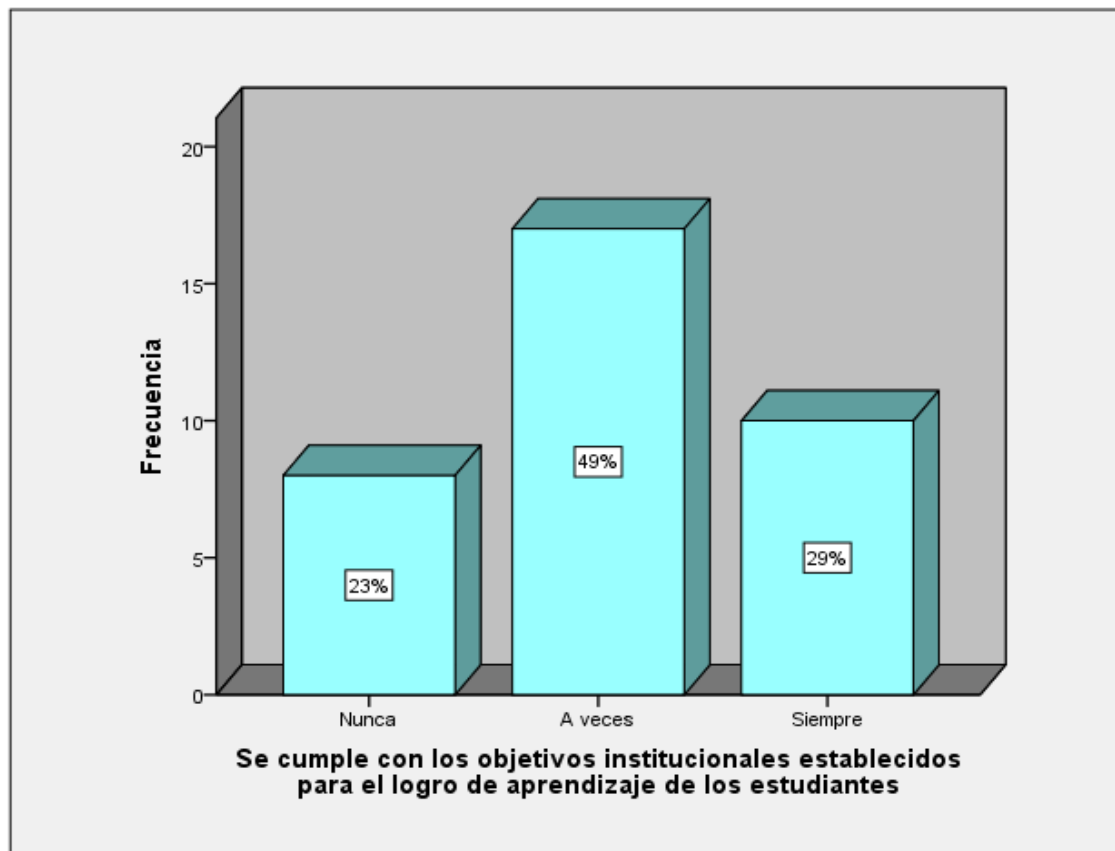
Se cumple con los objetivos institucionales establecidos para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	23	23	23
	A veces	17	49	49	71
	Siempre	10	29	29	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 10.

Se cumple con los objetivos institucionales establecidos para el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 11.

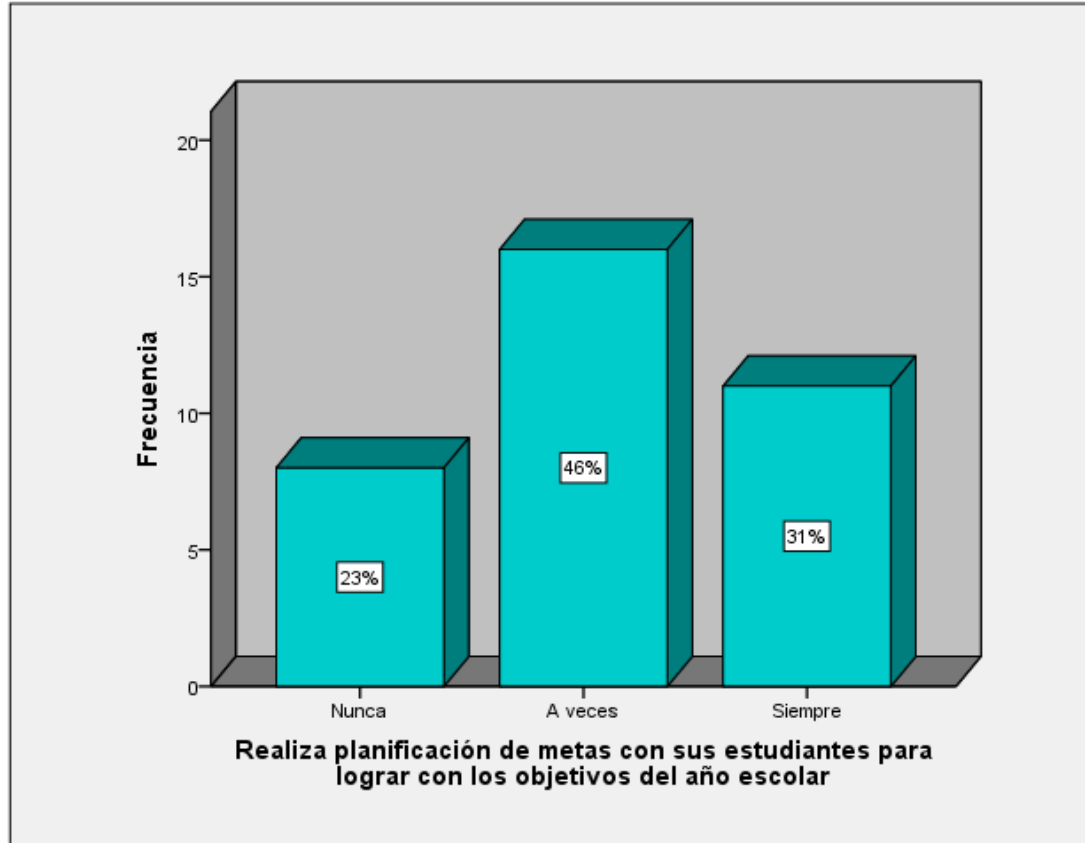
Realiza planificación de metas con sus estudiantes para lograr con los objetivos del año escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	23	23	23
	A veces	16	46	46	69
	Siempre	11	31	31	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 11.

Realiza planificación de metas con sus estudiantes para lograr con los objetivos del año escolar



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 12.

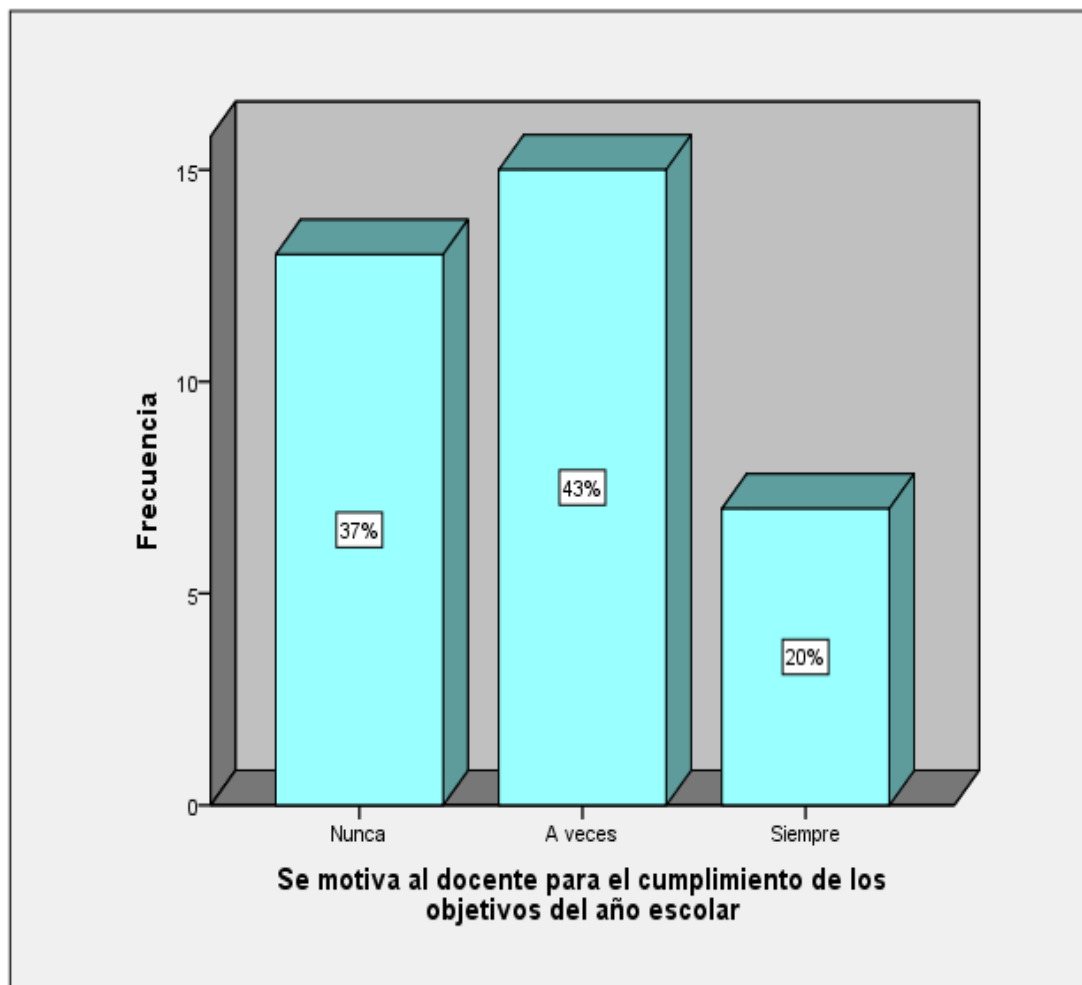
Se motiva al docente para el cumplimiento de los objetivos del año escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	37	37	37
	A veces	15	43	43	80
	Siempre	7	20	20	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 12.

Se motiva al docente para el cumplimiento de los objetivos del año escolar



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 13.

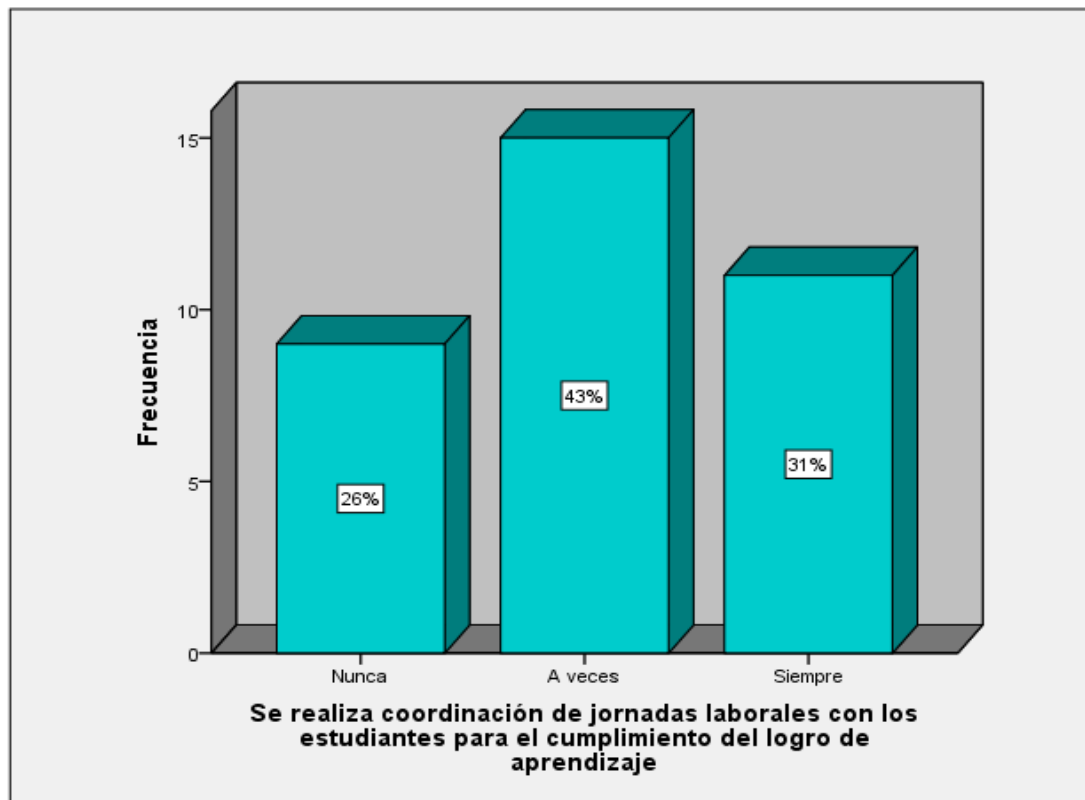
Se realiza coordinación de jornadas laborales con los estudiantes para el cumplimiento del logro de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	26	26	26
	A veces	15	43	43	69
	Siempre	11	31	31	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 13.

Se realiza coordinación de jornadas laborales con los estudiantes para el cumplimiento del logro de aprendizaje



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 14.

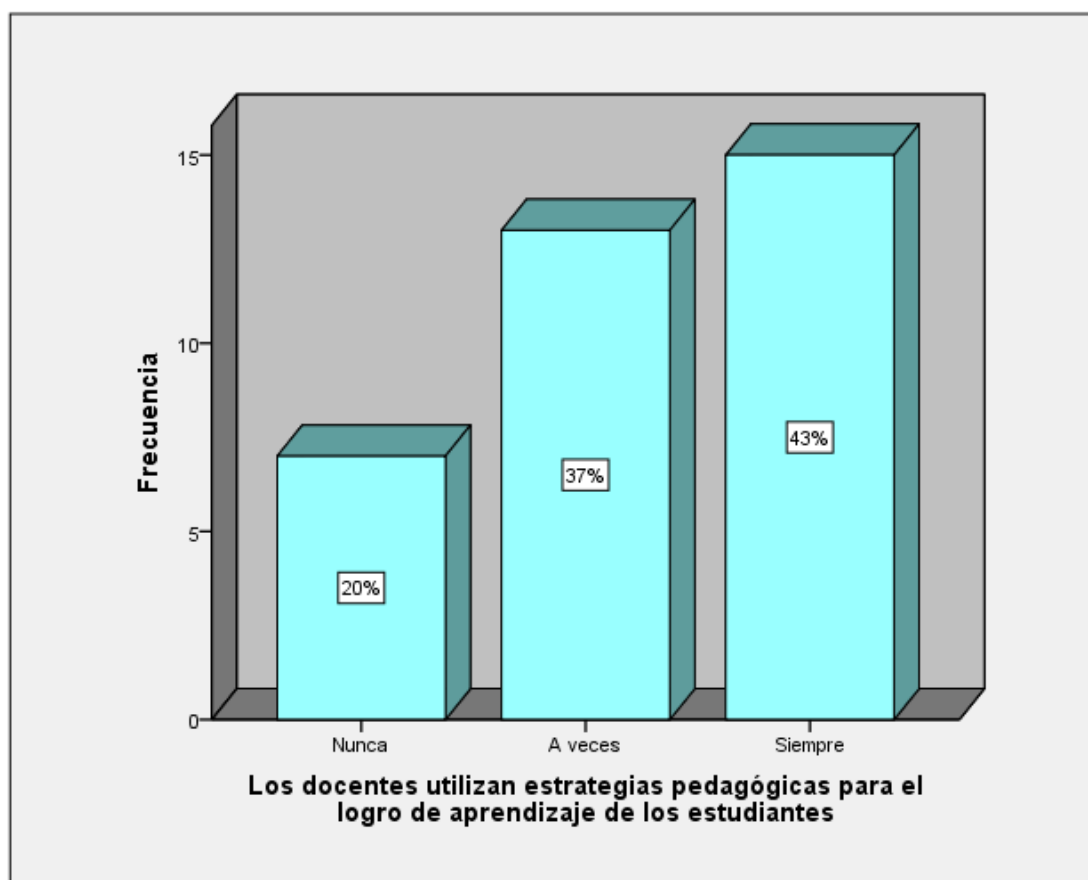
Los docentes utilizan estrategias pedagógicas para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	20	20	20
	A veces	13	37	37	57
	Siempre	15	43	43	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 14.

Los docentes utilizan estrategias pedagógicas



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 15.

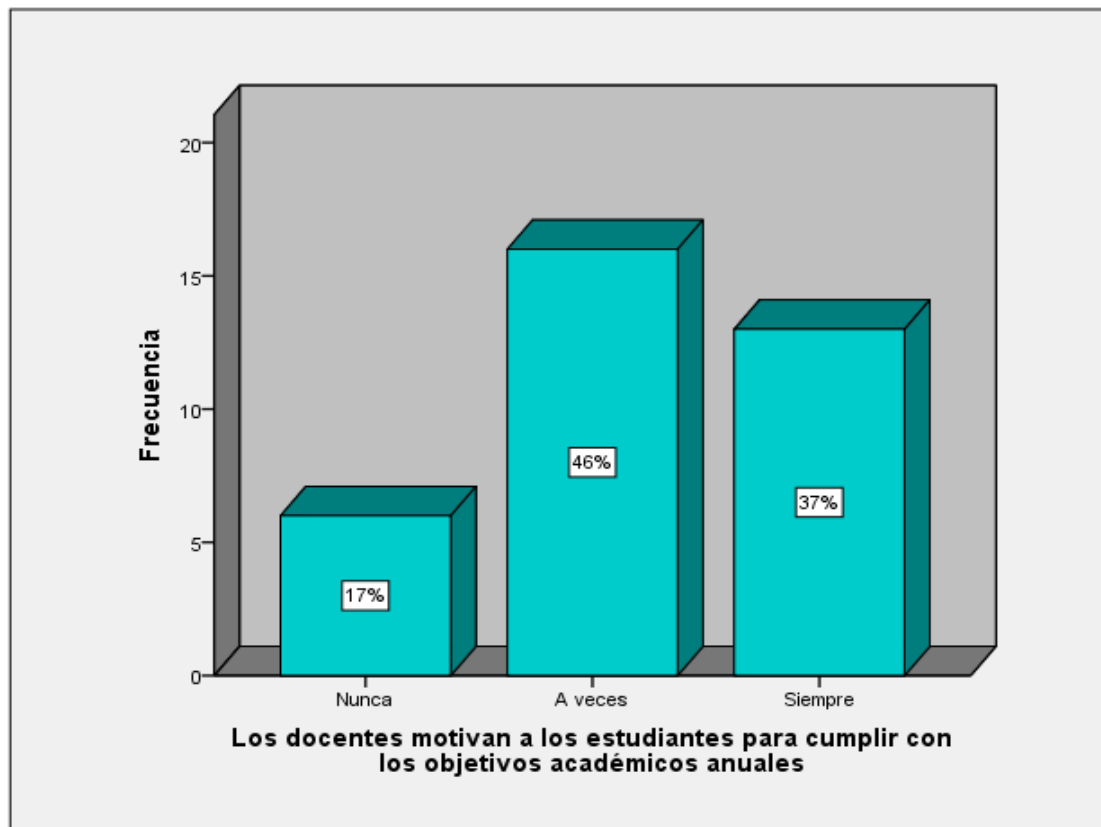
Los docentes motivan a los estudiantes para cumplir con los objetivos académicos anuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	17	17	17
	A veces	16	46	46	63
	Siempre	13	37	37	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 15.

Los docentes motivan a los estudiantes para cumplir con los objetivos académicos anuales



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 16.

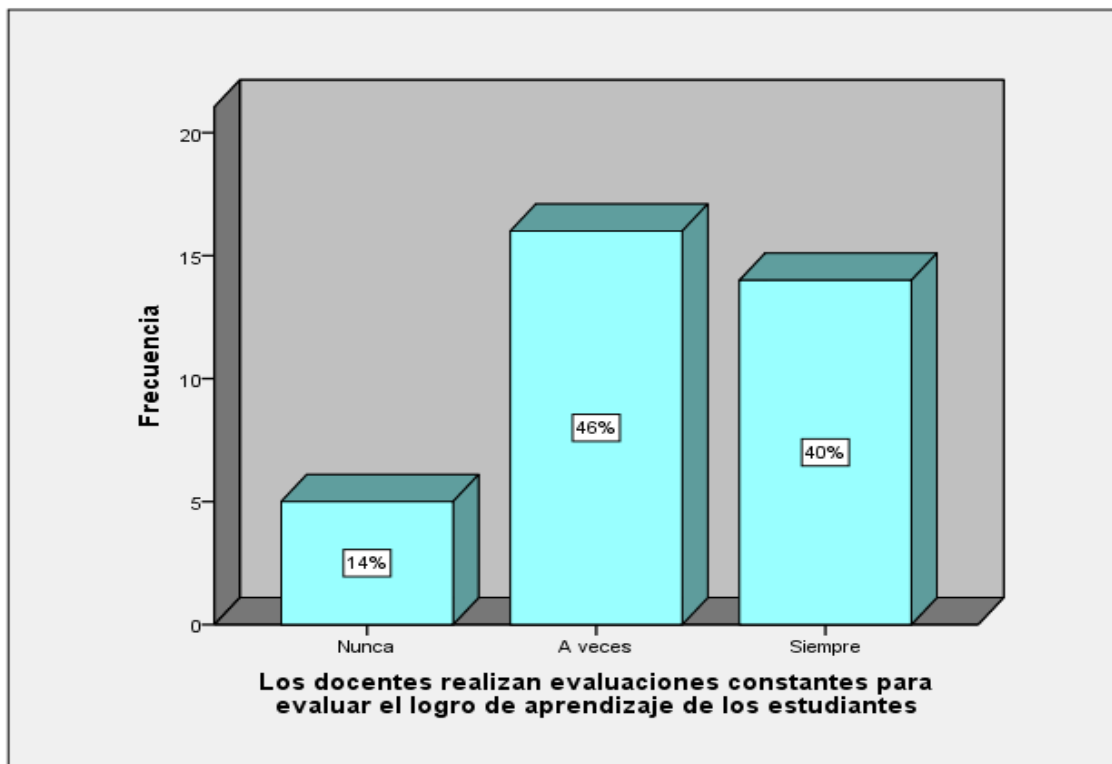
Los docentes realizan evaluaciones constantes para evaluar el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14	14	14
	A veces	16	46	46	60
	Siempre	14	40	40	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 16.

Los docentes realizan evaluaciones constantes para evaluar el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 17.

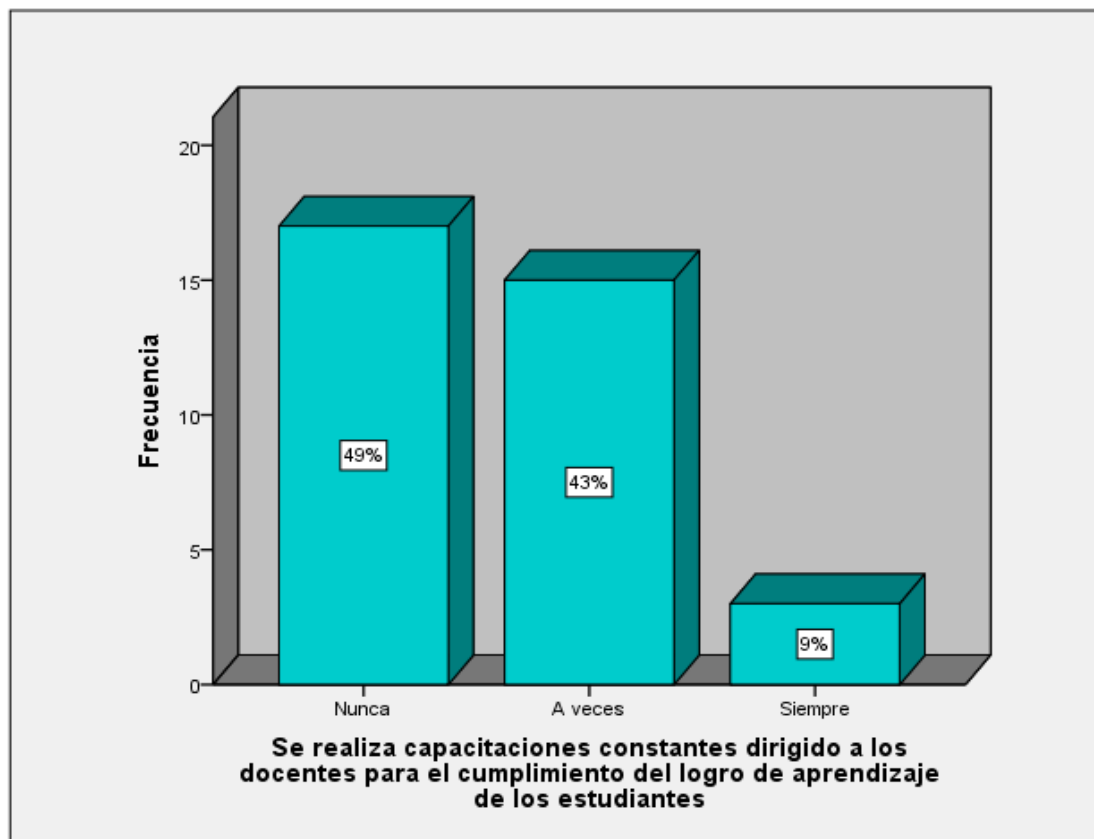
Se realiza capacitaciones constantes dirigido a los docentes para el cumplimiento del logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	49	49	49
	A veces	15	43	43	91
	Siempre	3	9	9	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 17.

Se realiza capacitaciones constantes dirigido a los docentes para el cumplimiento del logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 18.

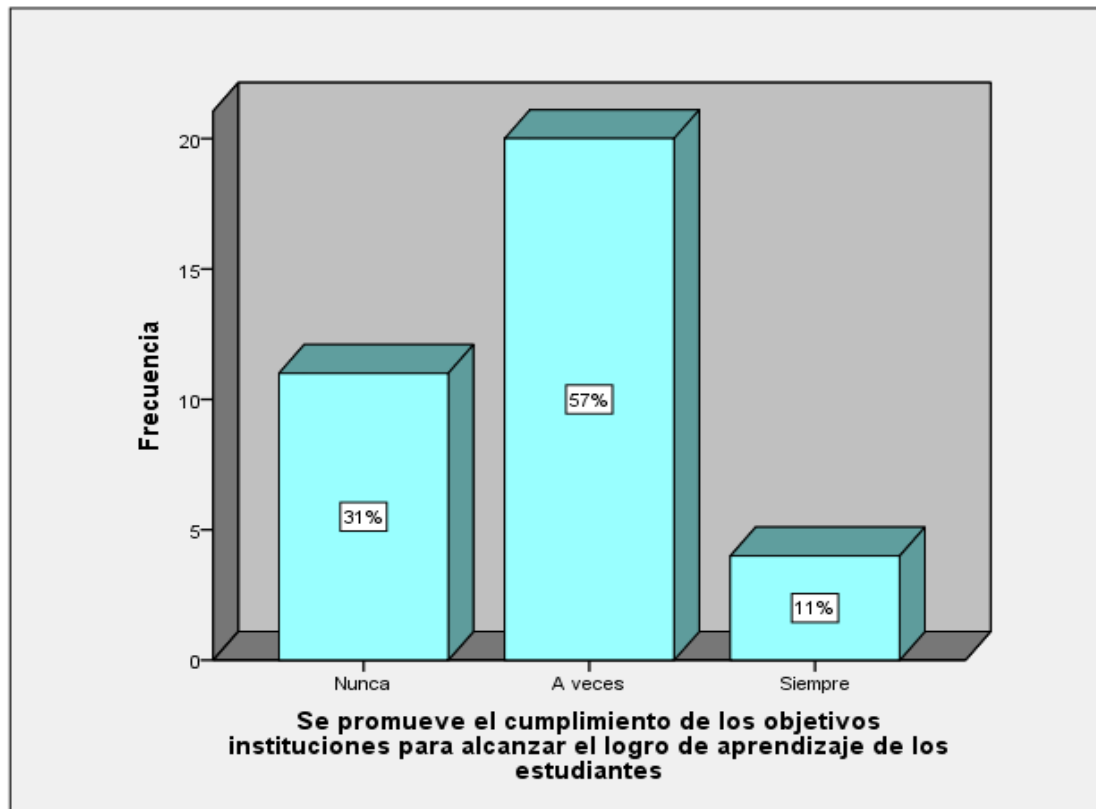
Se promueve el cumplimiento de los objetivos instituciones para alcanzar el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	31	31	31
	A veces	20	57	57	89
	Siempre	4	11	11	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 18.

Se promueve el cumplimiento de los objetivos instituciones para alcanzar el logro de aprendizaje de los estudiantes



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 19.

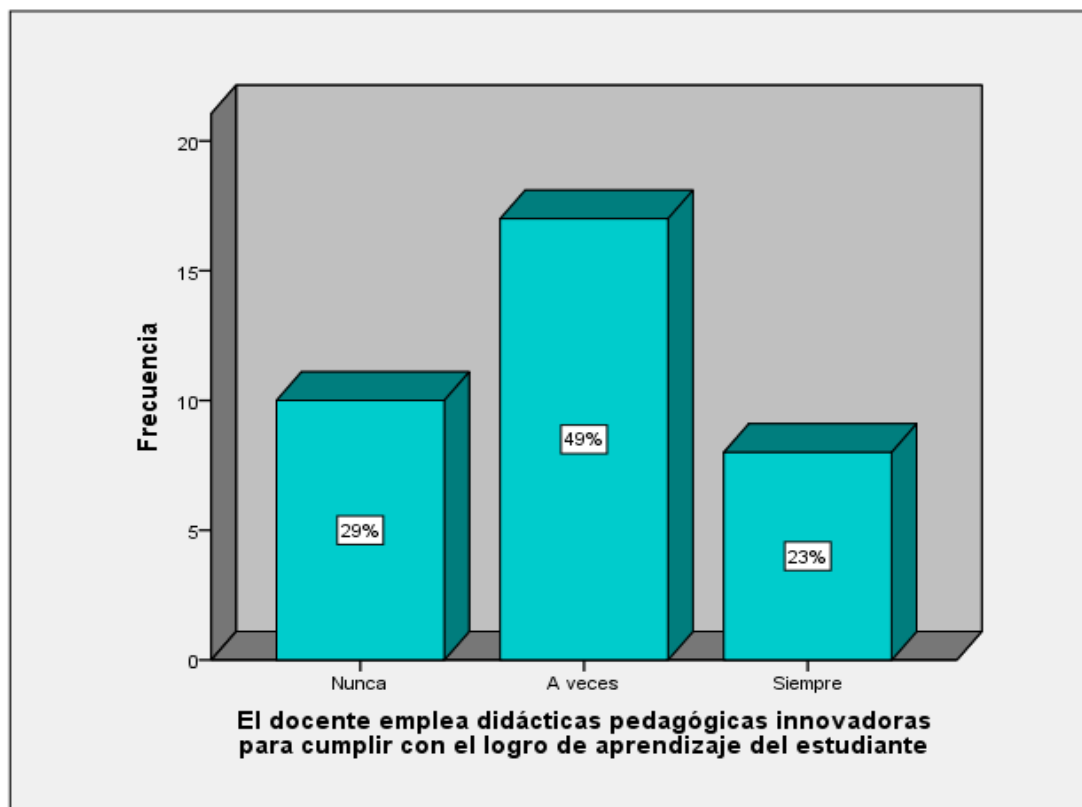
El docente emplea didácticas pedagógicas innovadoras para cumplir con el logro de aprendizaje del estudiante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	29	29	29
	A veces	17	49	49	77
	Siempre	8	23	23	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 19.

El docente emplea didácticas pedagógicas innovadoras para cumplir con el logro de aprendizaje del estudiante



Nota: Encuesta desarrollada

Tabla 20.

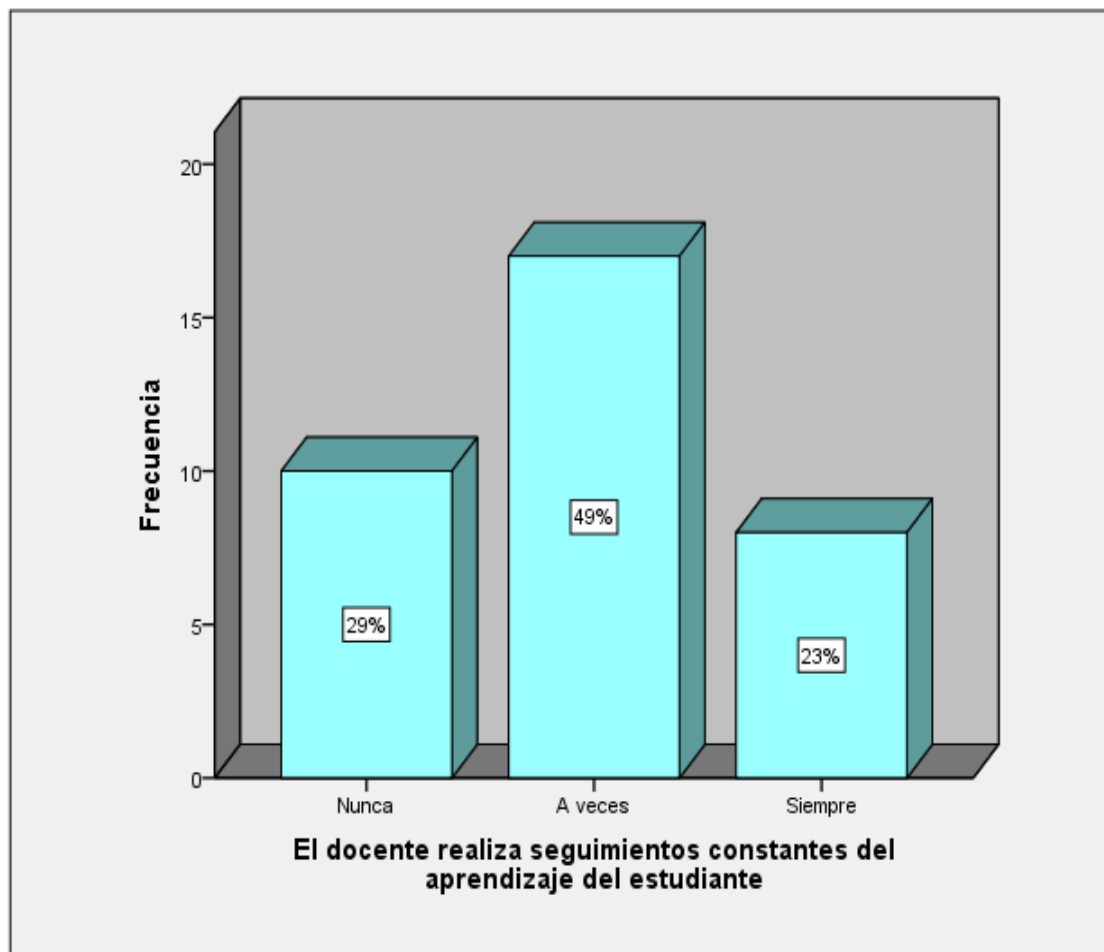
El docente realiza seguimientos constantes del aprendizaje del estudiante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	29	29	29
	A veces	17	49	49	77
	Siempre	8	23	23	100
	Total	35	100	100	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 20.

El docente realiza seguimientos constantes del aprendizaje del estudiante



Nota: Encuesta desarrollada



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1.- Respecto a la pregunta ¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es democrático o participativo para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 34% marco que nunca, el 18% marco que a veces y el 5% marco que siempre.

Tabla 2.- Respecto a la pregunta ¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es proactivo para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 40% marco que nunca, el 49% marco que a veces y el 11% marco que siempre.

Tabla 3.- Respecto a la pregunta ¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es transformacional para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 23% marco que nunca, el 63% marco que a veces y el 14% marco que siempre.

Tabla 4.- Respecto a la pregunta ¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es liberal para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 31% marco que nunca, el 51% marco que a veces y el 17% marco que siempre.

Tabla 5.- Respecto a la pregunta ¿La comunicación que se ejerce en el liderazgo es asertiva para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 31% marco que nunca, el 57% marco que a veces y el 11% marco que siempre.

Tabla 6.- Respecto a la pregunta ¿La comunicación que se ejerce en el liderazgo es limitada para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 11% marco que nunca, el 46% marco que a veces y el 43% marco que siempre.

Tabla 7.- Respecto a la pregunta ¿Se realiza motivaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales?, el 31% marco que nunca, el 51% marco que a veces y el 17% marco que siempre.



Tabla 8.- Respecto a la pregunta ¿Se realiza planificaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales?, el 26% marco que nunca, el 60% marco que a veces y el 14% marco que siempre.

Tabla 9.- Respecto a la pregunta ¿Se realiza supervisiones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales?, el 14% marco que nunca, el 49% marco que a veces y el 37% marco que siempre.

Tabla 10.- Respecto a la pregunta ¿Se cumple con los objetivos institucionales establecidos para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 23% marco que nunca, el 49% marco que a veces y el 29% marco que siempre.

Tabla 11.- Respecto a la pregunta ¿Realiza Ud. planificación de metas con sus estudiantes para lograr con los objetivos del año escolar?, el 23% marco que nunca, el 46% marco que a veces y el 31% marco que siempre.

Tabla 12.- Respecto a la pregunta ¿Se motiva al docente para el cumplimiento de los objetivos del año escolar?, el 37% marco que nunca, el 43% marco que a veces y el 20% marco que siempre.

Tabla 13.- Respecto a la pregunta ¿Se realiza coordinación de jornadas laborales con los estudiantes para el cumplimiento del logro de aprendizaje?, el 26% marco que nunca, el 43% marco que a veces y el 31% marco que siempre.

Tabla 14.- Respecto a la pregunta ¿Los docentes utilizan estrategias pedagógicas para el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 20% marco que nunca, el 37% marco que a veces y el 43% marco que siempre.

Tabla 15.- Respecto a la pregunta ¿Los docentes motivan a los estudiantes para cumplir con los objetivos académicos anuales?, el 17% marco que nunca, el 46% marco que a veces y el 37% marco que siempre.



Tabla 16.- Respecto a la pregunta ¿Los docentes realizan evaluaciones constantes para evaluar el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 14% marco que nunca, el 46% marco que a veces y el 40% marco que siempre.

Tabla 17.- Respecto a la pregunta ¿Se realiza capacitaciones constantes dirigido a los docentes para el cumplimiento del logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 49% marco que nunca, el 43% marco que a veces y el 9% marco que siempre.

Tabla 18.- Respecto a la pregunta ¿Se promueve el cumplimiento de los objetivos instituciones para alcanzar el logro de aprendizaje de los estudiantes?, el 31% marco que nunca, el 57% marco que a veces y el 11% marco que siempre.

Tabla 19.- Respecto a la pregunta ¿El docente emplea didácticas pedagógicas innovadoras para cumplir con el logro de aprendizaje del estudiante?, el 29% marco que nunca, el 49% marco que a veces y el 23% marco que siempre.

Tabla 20.- Respecto a la pregunta ¿El docente realiza seguimientos constantes del aprendizaje del estudiante?, el 29% marco que nunca, el 49% marco que a veces y el 23% marco que siempre.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El desarrollo del liderazgo institucional es el factor que motivan acciones que buscan vincular a los docentes con los procesos de cambios e innovaciones, repercutiendo de manera positiva en el logro de aprendizaje educativo, sin embargo, en el estudio realizado no se logra observar un buen liderazgo institucional influyendo de manera negativa en el logro de aprendizaje educativo de los estudiantes.

SEGUNDA: El estilo de liderazgo es importante para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, sin embargo, en la institución se logró observar mediante los resultados que se ejerce un estilo de liderazgo liberal y escasamente democrático, puesto que no se realiza acciones de motivación, pero si de supervisión.

TERCERA: El interés docente mediante la motivación y evaluación constante permite alcanzar un logro de aprendizaje educativo moderado en los estudiantes, sin embargo, se observa que hace falta un desarrollo de liderazgo institucional adecuado y eficaz para cumplir con los objetivos



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la directiva institucional, gestionar un programa de capacitaciones para los docentes, es decir, existan talleres donde se brinden charlas sobre cómo ser un líder, ya que es importante que el docente sea un buen líder para que sus estudiantes sigan sus pasos y puedan alcanzar un nivel de liderazgo alto.

SEGUNDA: Con la finalidad de identificar las debilidades y fortalezas de la institución pública y privada los docentes deberían participar continua y directa en procesos de autoevaluación, lo que se busca es desarrollar de manera adecuada la práctica respecto a la pedagogía, así como el logro del desarrollo de capacidades del alumno.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D. (1983). Teoría del aprendizaje significativo teoria del Aprendizaje Significativo. *Fascículos de CEIF*, 1(1–10), 1–10. <https://bit.ly/30VXULf>
- Cahuana Narvaez, E. E. (2018). *Estilo de Liderazgo de las directoras de las Instituciones Educativas Iniciales de la Ciudad de Puno en el año 2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Chiavenato, I. (2007). *Introduccion a la Teoria General de la Administracion* (Septima ed). Impresores Encuadernadores S.A. de C.V.
- De León Pacheco, J. M. (2009). *Implementacion de un modelo de liderazgo proactivo en la actividad de atencion y cuidado de enfermeria de la clinica nueva* [Universidad de los Andes]. <https://doi.org/10.1038/132817a0>
- Fedor, J. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5–6.
- Gaeta González, L., & Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: Un analisis teórico empirico. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(2), 403–425. <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, Si., & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Liderazgo Transformacional En Las Organizaciones*, 32(3), 135–143.
- Horn Küpfer, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su Influencia en los resultados de aprendizaje* [Universidad Autonoma de Madrid]. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660235/horn_kupfer_and_rea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kumar, R. (2013). Liderazgo en salud. *Anestesia y Medicina de Cuidados Intensivos*. <https://doi.org/doi:10.17485/ijst/2015/v8i24/80246>



- Marticorena Collantes, R. M. (2018). *Liderazgo institucional en organizaciones educativas* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5909/TESIS_AYLLON_AMASIFUEN.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Mayorca, V., Camacho, M., Trujillo, E., & Carvajal, L. (2009). Influencia De Los Estilos De Comunicación Asertiva De Los Docentes En El Aprendizaje Escolar. *Junio*, 12(21), 1–18.
- Méndez, R., & Gabriel, A. (2013). Liderazgo organizacional. un desafío permanente. *Universidad & Empresa*, 12(14), 3–3.
- MINEDU. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica Regular. *Programa Curricular de Educación Primaria*.
- Ormron, J. E. (2008). Aprendizaje Humano. In *Psicología del aprendizaje* (Issue 1). Pearson Educacion S.A.
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2016). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1), 67–72.
- Portugal Mostajo, C. A. (2018). *Influencia de la comunicacion asertiva en las relaciones interpersonales de las estudiantes del IV ciclo de la carrera profesiona de educacion primanria del instituto de educación superios pedagogico público Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Pozo, J. I., & Monereo, C. (2001). El aprendizaje estratégico. *Universidad Central de Venezuela*, 2(2), 1–5.
- Roca, E. (2014). Cómo mejorar tus habilidades sociales. *ACDE, Cuarta edi*.
- Rodríguez Hurtado, M. E. (2017). El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de



Chaclacayo en el 2015. *Repositorio Institucional de La Universidad Nacional*

Mayor de San Marcos, 1–177.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7287>

Servan, M. (2010). Psicopedagogía, Psicología de la Educación para Padres y Profesionales. *REVISTA PEDAGOGÍA. Hacia La Estructuración de Un Modelo Pedagógico Andino. Puno.*

Uzurriaga, M., Osorio, C., & Arias, O. (2020). Liderazgo: definiciones y estilos. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). Universidad Santiago de Cali.

Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático : Una Aproximación Conceptual. *Innova Research Journal, 2(4), 155–162.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

Zaravia Quinto, F. (2017). *Relación del liderazgo y la gestion institucional en la instituciones educativas y tutoria.* Universidad Nacional de Huancane.



ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

USO Y MANEJO ADECUADO DE LAS TABLETS EN LA EDUCACION VIRTUAL DE LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE LA I.E.P. N° 73003 – HUANCANE, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE INDEENDIENTE	Método: • Enfoque: cuantitativo • Método: deductivo • Diseño: no experimental • Tipo: descriptiva • Temporalidad: transversal	<ul style="list-style-type: none"> • TÉCNICA Observación, cuestionario • INSTRUMENTO Encuesta pre-codificada.
¿El desarrollo del liderazgo institucional determina el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021?	Establecer como el desarrollo del liderazgo institucional determina el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021	El desarrollo de liderazgo institucional determina de manera positiva o negativa en el logro del aprendizaje en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021	VI: Liderazgo institucional		
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		VARIABLE DEPENDIENTE		



<p>¿De que manera se desarrolla el liderazgo institucional en la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021?</p>	<p>Determinar de qué manera se desarrolla el liderazgo institucional en la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021</p>		<p>VD: Logro de aprendizaje educativo</p>		
<p>¿Cómo es el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021?</p>	<p>Describir el logro de aprendizaje educativo en los estudiantes de la I.E. N 38001 Gustavo Castro Pantoja en el distrito de Ayacucho durante el año 2021</p>				



ANEXO 2

INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO



Cuestionario sobre **“LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. N 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA”, AYACUCHO 2021**”, dirigido a los docentes de la institución.

I. Información básica

- 1.1. **Institución:** I.E. N 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA
- 1.2. **Grados en la institución:**
- 1.3. **Cantidad de alumnado al año 2021:**

II. Instrucciones

Estimado participante, con el presente cuestionario se desea conocer su opinión sincera y marque con una (X) la alternativa que Ud. considere. La información suministrada será confidencial y se utilizará única y exclusivamente para efectos de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

III. Valores

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE



IV. Dimensiones y cuestionario

No	DIMENSIONES / PREGUNTAS	VALORES		
		1	2	3
DIMENSION: ESTILOS DE LIDERAZGO				
1	¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es democrático o participativo para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
2	¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es proactivo para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
3	¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es transformacional para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
4	¿El estilo de liderazgo institucional que se ejerce es liberal para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
DIMENSION: COMUNICACIÓN				
5	¿La comunicación que se ejerce en el liderazgo es asertiva para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
6	¿La comunicación que se ejerce en el liderazgo es limitada para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
DIMENSION: OBJETIVOS INSTITUCIONALES				



7	¿Se realiza motivaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales?			
8	¿Se realiza planificaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales?			
9	¿Se realiza supervisiones constantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales?			
10	¿Se cumple con los objetivos institucionales establecidos para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
DIMENSION: PLANIFICACION				
11	¿Realiza Ud. planificación de metas con sus estudiantes para lograr con los objetivos del año escolar?			
12	¿Se motiva al docente para el cumplimiento de los objetivos del año escolar?			
DIMENSION: COORDINACION				
13	¿Se realiza coordinación de jornadas laborales con los estudiantes para el cumplimiento del logro de aprendizaje?			
14	¿Los docentes utilizan estrategias pedagógicas para el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
DIMENSION: EVALUACION				



15	¿Los docentes motivan a los estudiantes para cumplir con los objetivos académicos anuales?			
16	¿Los docentes realizan evaluaciones constantes para evaluar el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
DIMENSION: PROMOCION				
17	¿Se realiza capacitaciones constantes dirigido a los docentes para el cumplimiento del logro de aprendizaje de los estudiantes?			
18	¿Se promueve el cumplimiento de los objetivos instituciones para alcanzar el logro de aprendizaje de los estudiantes?			
DIMENSION: DESARROLLO				
19	¿El docente emplea didácticas pedagógicas innovadoras para cumplir con el logro de aprendizaje del estudiante?			
20	¿El docente realiza seguimientos constantes del aprendizaje del estudiante?			

Estimado colega gracias por su colaboración, éxitos.



ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



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

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO 2021

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : PUMA PUMA PERLY GONZALO
- 1.2. ESPECIALIDAD : MARKETING Y FINANZAS
- 1.3. CARGO ACTUAL : SECRETARIO ACADÉMICO E.P.G
- 1.4. GRADO ACADEMICO : MAGISTER EN ADMINISTRACION

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							


Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado (C < 75%)

X


Firma

Lugar y fecha: Juliaca, 31 de Agosto 2023.



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

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO 2021

- I. REFERENCIA:**
- 1.1. EXPERTO : PUMA PUMA PERCY GONZALO
 - 1.2. ESPECIALIDAD : MARKETING Y FINANZAS
 - 1.3. CARGO ACTUAL : SECRETARIO ACADEMICO EPS
 - 1.4. GRADO ACADEMICO : MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENA					EXCELENTE				
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado.																				X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																				X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																				X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.																				X					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																				X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																				X					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																				X					
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.																				X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.																				X					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																				X					

Coefficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....

Lugar y fecha: Juliaca, 31 de Agosto del 2023

Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 29-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ARTURO CARLOS CUTI
 Dirección: AV. HUATONGA SAN JUAN BAUTISTA
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29328970
 Teléfono: 965151436 email: carloscutiarturo@gmail.com

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

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
 Título o Grado Académico a optar: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
 Asesor: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

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

Título: LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJE EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA, AYACUCHO, 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO INSTITUCIONAL LOGRO DE APRENDIZAJE

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32


Firma de Autor



huella digital

29 Agosto 2024

Fecha