



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMADA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la I.E. N° 20469 Centro
Poblado de Ciudad Noé – Cura Morí – Piura – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Liviapoma Timoteo, Maribel (ORCID: 0000-0002-5888-4967)

ASESOR:

Dr. Calle Peña, Edilberto (ORCID: 0000-0002-1970-3756)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Con todo mi amor dedico mi tesis a mis hijos
amados Luis y Jans

Que son el motor por la cual seguiré
esforzándome

Cada día de mi vida.

A mi hermano querido *MEDARDO*, por ser el que
me enseñó a nunca rendirme y luchar por mis
ideales, un beso al cielo.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a DIOS, a mis hijos, mis padres queridos, a la amiga y maestra Yovany, a la hermana de corazón Jacqueline R. Wiertsema-Strating por ser parte de este proceso y acompañarme siempre en este esfuerzo por lograr y hacer realidad este anhelo.

Agradecer también a mis docentes, padres, estudiantes y Comunidad en general de la I.E. N°20469 del pueblo de Ciudad Noé-Cura Mori, por todo lo que significaron en mi experiencia profesional por más de 20 años como directora los cuales guardaré en mi corazón por siempre.

Finalmente, a la Universidad y maestros formadores que me fortalecieron como profesional para estar al servicio de mi Comunidad Educativa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados del Liderazgo Directivo	21
Tabla 2. Resultados de la dimensión Autoritario	22
Tabla 3. Resultados de la dimensión Liberal	23
Tabla 4. Resultados de la dimensión Democrático	24
Tabla 5. Resultados de la dimensión Transformacional.	25
Tabla 6. Resultados de la Gestión Pedagógica	26
Tabla 7. Resultados de la dimensión Gestión Curricular	27
Tabla 8. Resultados de la dimensión Enseñanza – Aprendizaje	28
Tabla 9. Resultados de la dimensión Materiales y Recursos Didácticos	29
Tabla 10. Resultados de la dimensión Evaluación de los Aprendizajes	30
Tabla 11. Resultado del Rho de Spearman	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Resultados del Liderazgo Directivo	21
Gráfico 2. Resultados de la dimensión Autoritario	22
Gráfico 3. Resultados de la dimensión Liberal	23
Gráfico 4. Resultados de la dimensión Democrático	24
Gráfico 5. Resultados de la dimensión Transformacional.	25
Gráfico 6. Resultados de la Gestión Pedagógica	26
Gráfico 7. Resultados de la dimensión Gestión Curricular	27
Gráfico 8. Resultados de la dimensión Enseñanza – Aprendizaje	28
Gráfico 9. Resultados de la dimensión Materiales y Recursos Didácticos	29
Gráfico 10. Resultados de la dimensión Evaluación de los Aprendizajes	30

RESUMEN

El objetivo central de la investigación fue determinar el valor que presenta la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469; del Centro Poblado de Ciudad Noé; localidad de Cura Morí; en la región Piura; durante el periodo lectivo 2019. El estudio se realizó con el diseño transversal correlacional, basándose en la investigación no experimental. La muestra de estudio estuvo constituida por 18 docentes de la institución mencionada; la información se recogió en una ficha de cuestionario el que se aplicó a ambas variables. Para el análisis de los datos se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman, lo que permitió determinar los resultados esperados, las cuales se organizaron en tablas de doble entrada, para su representación y análisis estadístico. En consecuencia, los resultados consignan que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión pedagógica; observándose que la práctica del buen liderazgo mejora la calidad de la gestión pedagógica; en tal sentido, si el liderazgo directivo es adecuado, la gestión pedagógica es eficiente y viceversa. ($r_s = 0,867$; $p < 0,05$).

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión pedagógica; liderazgo autocrático, gestión organizacional; liderazgo burocrático, gestión económica; liderazgo democrático, gestión administrativa; liderazgo transformacional, gestión socio-comunitaria.

ABSTRACT

The central objective of the research was to determine the value presented by the relationship between managerial leadership and pedagogical management in Educational Institution No. 20469; of the Populated Center of Ciudad Noé; town of Cura Morí; in the Piura region; during the 2019 school year. The study was carried out with the correlational cross-sectional design, based on non-experimental research. The study sample consisted of 18 teachers from the aforementioned institution; the information was collected in a questionnaire form which was applied to both variables. For the analysis of the data, the Spearman Correlation Coefficient was used, which allowed determining the expected results, which were organized in double entry tables, for their representation and statistical analysis. Consequently, the results show that managerial leadership is directly related to pedagogical management; observing that the practice of good leadership improves the quality of pedagogical management; in this sense, if the managerial leadership is adequate, the pedagogical management is efficient and vice versa. ($r_s = 0.867$; $p < 0.05$).

Keywords: Directive leadership, pedagogical management; autocratic leadership, organizational management; bureaucratic leadership, economic management; democratic leadership, administrative management; transformational leadership, socio-community management.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una cualidad muy importante que favorece el desarrollo en el campo educativo; ya que es una capacidad inherente a las personas que permite influir de manera directa en los demás; siendo este factor; esencial para el desarrollo de una organización. El liderazgo se define como la influencia de tipo interpersonal que se orienta en base a la comunicación para alcanzar objetivo previamente establecidos. Chiavenato (2008).

La educación constituye una actividad de carácter social; que presenta distintos actores que interactúan entre sí. Hay que destacar que educar implica poder atender los propósitos de desarrollar estrategias para alcanzar objetivos educativos; y ende el anhelo de una sociedad en desarrollarse por medio de la transformación educativa. En el Perú existen políticas nacionales que direccionan los objetivos que debe de atender el Estado Peruano por medio del Ministerio de Educación – MINEDU; bajo este contexto se busca el desarrollo eficaz del liderazgo directivo que debe de viabilizarse para poder alcanzar y lograr transformaciones de manera efectiva en el contexto de nuestra realidad.

Los agentes educativos de cambio se inician en la planificación bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación – MINEDU; que luego pasa a las Direcciones Regionales de cada departamento y estos a su vez se comunican de manera directa por medio de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGELs hacia las instituciones educativas; en las cuales se deberán de efectivizar los cambios por parte de los docentes hacia la atención del proceso – aprendizaje; incluyendo también en esta situación a los padres de familia y la comunidad en sí.

Tenemos también que la gestión pedagógica constituye un tema que merece un análisis detenido del contexto en el cual se encuentra; ya que por medio de este factor de desarrollan acciones procedimentales que se encuentran orientadas a la mediación y al desarrollo de acciones procedimentales que se dirigen a la ejecución de acciones y condiciones innovadoras que propicien el cambio de manera efectiva en los procesos: didácticos, pedagógicos, administrativos e institucionales.

En el contexto nacional se tiene que la atención al desarrollo de la práctica pedagógica implica la confirmación sobre el grado de aptitudes que se tiene sobre

los directores de las instituciones educativas; dicha condición se encuentra asociada a la experiencia laboral. En tal sentido el reto resulta ser de carácter más técnico el cual deberá evidenciarse en la atención de las actividades diarias. Bajo tal contexto la gestión pedagógica se encuentra claramente influenciada por el liderazgo que desarrolle el director que se encuentra a cargo de la institución educativa; el cual deberá brindar la guía u orientación sobre las habilidades de interrelación y de comunicación efectiva.

El ente directivo es la parte esencial de la organización educativa; ya que de él depende la disposición hacia el desarrollo de la innovación y calidad educativa. Por tal razón es primordial poder reconocer el tipo de liderazgo que se desarrolla en las instituciones educativas; desatándose el hecho de que la gestión es pertinente para poder efectuar innovaciones esenciales dentro del ámbito educativo. Por tal motivo la atención de la labor participativa representa la base esencial para poder conseguir el cambio deseado. La figura del director está a cargo de poder organizar el desarrollo de la gestión reformadora; pero para poder atender esta labor se debe de realizar el trabajo bajo un contexto cooperativo en el cual encontramos al cuerpo colegiado de docentes; quienes asumirán con responsabilidad su compromiso educativo.

El problema de investigación se centra en la siguiente interrogante: ¿existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469; del Centro Poblado de Ciudad Noé; localidad de Cura Morí; en la región Piura; durante el periodo lectivo 2019?

Las preguntas que complementan el problema central se centran en analizar: ¿existe relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la gestión pedagógica?; ¿existe relación entre la dimensión liderazgo burocrático y la gestión pedagógica?; ¿existe relación entre la dimensión liderazgo democrático y la gestión pedagógica? Y por último ¿existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la gestión pedagógica? Dichas respuestas serán analizadas en el capítulo que corresponde a los resultados del presente informe de investigación.

Abordar el tema del liderazgo y la gestión pedagógica; implica la atención de las tareas educativas; las cuales son la piedra angular del desarrollo del proceso

educativo; ya que de ello depende el buen funcionamiento del sistema educativo. Por ello el desarrollo de la presente investigación es conveniente debido a que los estudios de estas variables son provechosos; ya que permiten la comprensión del liderazgo directivo; siendo este un factor muy importante del cual depende la gestión pedagógica; y por ende el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer la cultura y el clima institucional; en el cual se tiene la calidad es un elemento esencial.

La investigación que se presenta a continuación posee relevancia social; debido a que los resultados del estudio serán útiles para poder mejorar las actividades colaborativas que se desarrollan en la institución; las cuales favorecerán a una mayor integración de la comunidad en sí; atendiendo con mayor prioridad las tareas pedagógicas y la comunidad en sí; buscando la orientación hacia una educación de calidad y el beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa por igual.

Por otra parte, hay que tener en cuenta las implicaciones prácticas que se derivan del estudio debido a que nos brinda la posibilidad de poder buscar acciones innovadoras en beneficio de la comunidad para una mejor conducción de las instituciones educativas en el rol que debe de asumir el director como líder educativo, el cual deberá de promover el cambio y el crecimiento institucional; aportando en la creación de espacios de reflexión para una mayor participación democrática de todos los involucrados.

La utilidad teórica de la presente investigación se basa en el contexto social; el cual apuesta por el cambio y la innovación en las instituciones educativas; permitiendo también el aprendizaje y la formación de líderes docentes que conozcan de temas educativos; permitiendo dinamizar la estructura de las actividades sociales y educativas. Por último, la investigación también contribuye en el orden metodológico debido a que es un proceso de investigación el cual presenta una sistematización sobre todo el desarrollo; ya que sus resultados podrán ser útiles para otros estudios; haciendo uso de los instrumentos de investigación o simplemente comparando los resultados obtenidos.

El objetivo general del estudio se centra en poder determinar el valor que presenta la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469; del Centro Poblado de Ciudad Noé; localidad de Cura Morí; en

la región Piura; durante el periodo lectivo 2019. Así mismo los objetivos específicos son: identificar la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la gestión pedagógica; así como también establecer la relación ente la dimensión liderazgo burocrático y la gestión pedagógica; de la misma manera se debe de determinar la relación entre la dimensión liderazgo democrático y la gestión pedagógica; y por último determinar el nivel de relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469; del Centro Poblado de Ciudad Noé; localidad de Cura Morí; en la región Piura; durante el periodo lectivo 2019.

Finalmente, la hipótesis general que se plantea en el estudio tenemos que: El liderazgo directivo significativamente se relaciona con la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469; del Centro Poblado de Ciudad Noé; localidad de Cura Morí; en la región Piura; durante el periodo lectivo 2019. Las hipótesis específicas son: la dimensión liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la gestión pedagógica; la dimensión liderazgo burocrático se relaciona significativamente con la gestión pedagógica; así mismo se tiene que la dimensión liderazgo democrático se relaciona significativamente con la gestión pedagógica; y por último la dimensión liderazgo transformacional significativamente se relaciona con la gestión pedagógica.

II. MARCO TEÓRICO

Benavides (2015); en Ecuador desarrollo un estudio en el cual analiza los valores administrativos, el desarrollo de la gestión y el liderazgo; en una institución educativa; el estudio presenta un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación es descriptiva correlacional; cuyo diseño es no experimental; no habiendo manipulación de las variables de estudio. En el estudio se concluye que el desarrollo de un liderazgo fuerte y proactivo; genera en la institución efectos muy positivos; favoreciendo la conducción hacia la calidad educativa; además de posicionar a la unidad educativa; en una institución de vanguardia. Bajo este contexto resulta ser más fácil poder desarrollar y orientar la ejecución de proyectos innovadores; el valor de correlación entre ambas variables es de 0,765; el cual presenta una positiva significatividad. Por ello desarrollar una buena gestión implica alcanzar un perfil muy definido y confiable en relación al liderazgo que presenta el docente a cargo de la institución educativa.

Bernal (2015); España; abordo un trabajo de investigación sobre el liderazgo transformacional; el trabajo presenta un enfoque cualitativo; y en sus conclusiones considera: que las instituciones educativas permiten el desarrollo potencial de docentes en temas de gestión; sin embargo, para poder atender este aspecto es necesario desarrollar y ejecutar iniciativas en el orden educativo a nivel metodológico, didáctico o pedagógico; sin dejar de atender el carácter comunal de la gestión. Un buen líder educativo vence los obstáculos que le se presentan; sin embargo, su actuar debe ser colectivo; considerando a los docentes de la institución. Por ello la administración transformacional requiere poder comprender la responsabilidad de ejercer el liderazgo; comprendiendo que el desarrollo de una práctica laboral eficiente contribuye al proceso de la transformación; así como también al progreso y a la innovación.

Aguilar (2016); Ecuador desarrollo un estudio en el cual aborda la gestión y el logro de los aprendizajes; a nivel de un Instituto Superior Tecnológico; en el campo de ciencias de la salud. La investigación presenta un enfoque cuantitativo; de tipo correlacional, bajo un diseño no experimental; en el cual se concluye que el desarrollo de la gestión pedagógica a nivel institucional induce a limitaciones en los estudiantes; debiendo atender de manera prioritaria el desarrollo de sus

potencialidades; en el estudio se encuentra que en la institución educativa se tiene una gestión pedagógica que presenta resultados deficientes. Así mismo se ha podido evidenciar que los docentes en su gran mayoría no se encuentran actualizados con relación a su metodología didáctica y pedagógica; sus estrategias necesitan ser revisadas y pasar por un proceso de actualización en beneficio de la comunidad educativa en general.

Peralta (2015); en El Salvador; aborda el estudio de la práctica docente y el liderazgo; en relación a la labor que realizan los directores y subdirectores de las instituciones educativas. Se ha podido evidenciar en el estudio que se presentan distintos estilos de liderazgo que van desde un estilo complaciente hasta un estilo emprendedor; así mismo hay que tener en cuenta que la comunicación es un factor que debe ser mejorado; ya que de esta manera se podrá desarrollar una mejor comunicación de forma fluida en el interior de la comunidad educativa. Se ha podido evidenciar en el estudio que existe un buen nivel de relaciones interpersonales; así como también se reconoce el liderazgo que desarrollan los docentes para una mejor conducción de las instituciones educativas; con la finalidad de poder mejorar el desarrollo de la práctica docente. El Estado de El Salvador; viene desarrollando políticas educativas que vienen mejorando de manera progresiva el sistema; aunque aún están presentes ciertos factores que no permiten un avance rápido del mismo con el tema económico fundamentalmente.

Alin (2017); en el Perú desarrollo también un estudio en el cual aborda el tema del liderazgo y el desempeño laboral en una institución municipal. El enfoque de la investigación es cuantitativo y el tipo de investigación es correlacional bajo un diseño no experimental. El valor de la correlación entre ambas variables es de 0,631; dicho valor expresa un valor fuerte y positivo; lo cual significa que si el liderazgo de la persona que dirige la organización mejora; entonces el desempeño laboral también mejorará. Por otra parte, el 81,8% de los colaboradores señalan que el liderazgo que presenta el jefe es intermedio; y que presenta características autoritarias y democráticas; sin embargo, presenta poco interés en las tareas y en las relaciones en un nivel intolerancia baja. La dimensión de cumplimiento de objetivos y tareas presenta una relación positiva; por otra parte, la dimensión calidad y conocimiento en el trabajo expresa una fuerte relación positiva; por último, la dimensión disciplina y superación personal también presenta un relación positiva y fuerte.

Campos (2018); en Perú; también analizan el tema del liderazgo directivo y el clima organizacional; el estudio presenta un enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo y correlacional. Ambas variables presentan un nivel de correlación positivo alto. El análisis realizado conlleva al detalle de la interpretación de las dimensiones autocrítica del liderazgo que también se correlaciona con el liderazgo directivo el cual también presenta una correlación significativa. A ello se suma la dimensión autocrítica la cual también es significativa pero positiva moderada. Así mismo la dimensión democrática es también correlacional de manera positiva. Esta condición demuestra que debe de brindarse el respaldo hacia el liderazgo directivo; en atención de la mejor atención a la comunidad educativa.

Martos (2018); también en nuestro país desarrollo un estudio en el cual considera el liderazgo directivo y el desempeño docente; desarrollado en una institución educativa de la localidad de Chepén. El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional; en el cual después de aplicar los instrumentos o cuestionarios de investigación diseñados en la escala Likert; aplicando la valoración ordinal se tiene que la rho de Spearman fue de 0,883; valor que refleja que existe una correlación positiva y muy significativa entre ambas variables. Así mismo se destaca el hecho de que el resultado del liderazgo docente en un 16,7% es percibido como bueno; seguido de un 33,3% quienes declaran que presenta un nivel aceptable. Con respecto al liderazgo del director en la institución se tiene que el 50% de los docentes considera que presenta un valor deficiente. Por otro lado, en atención del 33,3% sobre el desempeño docente se tiene que se percibe el desempeño como bueno; un 45,8% como aceptable y el resto como deficiente.

Sobre el liderazgo directivo; tenemos que Espinoza (1999); señala que es un conjunto de habilidades que se orientan en mediar en la forma de pensar, sentir y actuar de las personas que integran una organización; motivando para que el desarrollo de las actividades se oriente de forma sistematizada y eficiente en atención a los logros que se desean obtener; para lo cual deberá de hacerse uso de diferentes herramientas para poder favorecer la participación de los demás integrantes de la comunidad.

El autor manifiesta que el término “Liderazgo”; etimológicamente nace de la palabra “*leader*”; que significa guía; lo cual es más que una parte o componente de la institución; que puede entenderse también como la atención de un proceso gerencial que está orientado; hacia el dinamismo y conducción del componente humano dentro de la empresa. Por ello los directivos o gerentes deben de basarse en la atención de estrategias; organización y liderazgo de las demás personas que también forma parte de este contexto humano empresarial o institucional.

James & Lindsey (2008); conceptualizan al liderazgo como una habilidad cual permite influir de forma positiva en las personas y los que se encuentran bajo un sistema de autoridad, con el fin de poder generar un espacio significativo alcanzando de esta manera importantes resultados. Por esta razón desde una perspectiva laboral se tiene que el líder por medio de sus actos influye de forma directa en un grupo de persona; quienes se encuentran en atención de un logro u objetivo; lo cual a su vez direcciona de manera efectiva y rápida la posibilidad de desarrollar un trabajo en equipo; siendo este más diferenciador que el individual.

En la actualidad las organizaciones sean estas productivas o de servicio; buscan desarrollar en sus integrantes que las conforman la capacidad de liderazgo. Bajo tal perspectiva tenemos que el liderazgo debe ser entendido como una cualidad de tipo esencial en asociación a la personalidad; para favorecer el control de las exigencias que se presentan por medio de una situación en la cual se encuentran el desarrollo de acciones directas que se comparten conjuntamente con el líder. Chiavenato (2008); señala que el liderazgo constituye una influencia interpersonal; la cual se ejerce en atención de una situación; en la cual se presenta un sistema de intercomunicaciones entre los colaboradores que pertenecen a la institución; con la finalidad de poder lograr las metas organizacionales.

Vilar (2006); considera que el liderazgo educativo está dado por el comportamiento de los directivos que convierten a sus docentes en líderes de las actividades educativas que se desarrollan en un lapso de tiempo programado a nivel escolar. Estas acciones se logran por medio de la motivación y respaldando las acciones con los recursos que son necesarios para tal efecto, esperando alcanzar los logros planificados y despertando de esta manera la conciencia para mejorar los resultados

en el desarrollo de la labor educativa; identificando los intereses institucionales y el desarrollo de la comunidad en la cual se encuentran insertos.

El liderazgo educativo en síntesis constituye una habilidad que influye de forma positiva en los integrantes de una institución educativa; debido al servicio que se presta; lo cual influye en la capacidad de sus personas que la integran; buscando trabajar de forma exitosa; enfrentando los obstáculos y dificultades.

Chiavenato (2008); señala que en toda organización el liderazgo presenta distintos tipos; lo cual sucede por la presencia del líder; el cual deberá ser una guía para poder alcanzar los objetivos propuestos; por ello propone que el liderazgo puede ser autocrático; democrático; liberal y transformacional.

Ayala (2015); señala que el liderazgo autocrático se define en atención a que el líder asume las responsabilidades de las distintas decisiones; sin realizar ningún tipo de consulta al grupo; el líder se encarga de administrar y dar órdenes a las personas que se encuentran bajo su mando de forma vertical; las decisiones la toma de manera directa. El liderazgo autocrático es una de las formas más vistas basadas en el autoritarismo; sin embargo, hay que tener en cuenta que los tiempos han cambiado y el contexto exige nuevas tendencias de mayor productividad. Este tipo de liderazgo genera que los colaboradores trabajen sin iniciativa y limitando la satisfacción.

García (2019); considera que el liderazgo democrático; está dado por la participación de los colaboradores que conforman la institución; el líder en esta categoría es capaz de aceptar ideas y críticas que brindan los demás; así mismo las decisiones son asumidas teniendo en cuenta las inquietudes que presentan las personas que se encuentran por debajo de su cargo; contribuyendo al desarrollo de un clima de confianza. En este tipo de liderazgo los colaboradores contribuyen al desarrollo del proceso de las decisiones. Este tipo de liderazgo genera incentivos para que los colaboradores opten por permanecer en la institución, facilitando de esta manera la retención del talento humano.

García (2019); señala que el liderazgo liberal está caracterizado por el dejar hacer y el dejar de pasar; el líder en esta categoría es una persona que permite que las personas a su cargo asuman las decisiones; facilitando la información y las

herramientas necesarias para tal efecto; el líder debe de intervenir sólo si, el subordinado solicita ayuda; así mismo delega las decisiones y no ejerce control ninguno; sin embargo, esto conlleva a que los colaboradores no respeten la figura del líder; además la producción es escasa y las tareas se desarrollan al azar.

García (2019); señala que el liderazgo transformacional posee la capacidad de la comunicación en atención al logro de los objetivos planificados; cuya finalidad se orienta el cambio; generando a la vez visión transversal y compartida; considerando los aspectos laborales necesarios para poder promover las acciones que posibiliten la productividad y la eficiencia del grupo. Este tipo de liderazgo brinda una visión más fuerte del contexto en el cual se encuentra, aportando cambios a las percepciones, expectativas y motivaciones de los colaboradores, quienes trabajan de manera conjunta y aseguran el proceso de cambio.

El liderazgo directivo esta referido a la capacidad que poseen los directivos de una institución educativa para asumir de manera eficiente la toma de decisiones y responsabilidades dentro de la administración educativa; para promover la formación integral de los educandos; cuyo objetivo es convertirlos en personas competentes para poder asumir desafíos y retos en el entorno laboral, social y personal. Para lograr este propósito es necesario asumir de manera eficiente la gestión de los directores y de la comunidad educativa en general para el beneficio de todos de manera correcta en atención de la normatividad educativa.

Cantón (2011); considera que el liderazgo directivo constituye la atención del desarrollo de un proceso sistemático en el cual se presenta la influencia sobre la atención programada de las actividades sobre los agentes educativos, para poder lograr propósitos comunes frente a determinadas situaciones.

El director de una institución educativa, es el líder responsable quien debe de asumir las decisiones que son pertinentes y aplicables en el presente; advirtiendo situaciones de carácter negativo; por ello el director deberá orientarse en el desarrollo del liderazgo transformacional debido a que debe de convertir un objetivo en una finalidad que se debe de lograr para beneficio de todos los miembros del grupo; basándose en el espíritu del trabajo colaborativo; lo cual da lugar a que se

propicie la innovación y el cambio; incluso se debe de ir en contra de la rutina y lo tradicional; lo cual es propio de una gestión eficiente.

El director deberá ser un líder; lo cual no debe de interpretarse como un signo de superioridad frente al resto del grupo; lo ideal es su utilidad para la comunidad; teniendo como base un espíritu de colaboración y de vocación de servicio; no debiendo considerar ambiciones propias; sino buscar la ayuda para los demás. Todo lo mencionado es un aspecto ideal; lo cual busca desarrollar acciones positivas para alcanzar los objetivos trazados.

Benavidez (2011); considera que las cualidades de un buen director, están dadas por las siguientes características: ser audaz e inteligente; así como también estar dispuestos a correr riesgos; se debe de vencer la falta de ánimo y los pensamientos negativos; un buen director tiene que tener un buen carácter; así como también ser paciente y consistente con sus ideas; así como también no debe de ser una persona conformista; debe de estar siempre dispuesto a luchar por la tención de la calidad educativa. Debe de prever las necesidades en un largo plazo; ser hábil en la toma de decisiones; un líder debe de saber lograr los objetivos del grupo; apasionarse por el cambio y la innovación. Los líderes poseen autoridad moral; así como también apasionarse por los cambios y lo nuevo; el líder arrastra y no empuja; por último, el líder aprende de forma constante y desarrolla un proceso de adaptabilidad y creatividad.

Los directores que presentan las características mencionadas en el párrafo anterior; permiten que un director dotado de liderazgo; pueda desarrollar actividades que innoven en la unidad educativa; señalando las siguientes acciones: conciencia docente en atención a los propósitos que se desean alcanzar en el desarrollo del trabajo escolar; cuya finalidad es la propiciar la formación integral de los educandos; considerando los problemas en el orden social. El líder también tiene que generar el involucramiento de padres de familia, tutores y autoridades educativas en la educación de sus hijos; ya que la responsabilidad no es únicamente en las aulas de clase. El director debe de buscar estrategias innovadoras para el cumplimiento de la labor escolar; todas estas acciones deberán de desarrollarse dentro de un marco de valores humanos fundados en la ética y la moral.

De acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044; el liderazgo y la gestión educativa que se desarrolla en las instituciones escolares: recae la responsabilidad en el director; el cual debe de basar su trabajo en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades que realiza; por esa razón el Ministerio de Educación ha dispuesto normativas legales para poder atender la gestión en el rubro institucional, pedagógico y administrativo.

Sin embargo, hay que destacar que son pocos los directores que desarrollan la capacidad de liderazgo; lo cual facilitaría la conducción y administración de una institución educativa; por ello las instituciones educativas por lo general se encuentran cargadas de conflictos; la mayoría de directivos desarrollan una gestión basada en el autoritarismo; dicha condición genera desconfianza, desánimo y desmotivación en los docentes. El director debe de variar su liderazgo de acuerdo a la condición en la cual se encuentre.

Para poder desarrollar una forma efectiva de gestión por parte del director, debe de tener en cuenta que debe ser capaz de analizar la realidad educativa, de forma reflexiva y bajo un espíritu crítico. Debe de tener en cuenta la planificación, ejecución y evaluación de sus actividades; debe de ser un líder democrático haciendo referencia al papel del líder que más se requiere en el momento de las acciones a desarrollar, debe de poseer la capacidad de escuchar y resolver problemas; así como también ser hábil para las relaciones interpersonales; propiciar la creación de un clima adecuado y conducir una gestión transparente; reconociendo los errores y aprendiendo de ellos.

El director es la imagen de la institución educativa; por tanto, genera un compromiso efectivo con el entorno comunitario en el cual se encuentra; por tal razón debe ser un gestor eficaz, empático, comprometido y comunicativo. El director debe encontrarse favoreciendo la constante innovación en atención a la conducción de la gestión educativa y la promoción de la practica evaluativa; así como también recibir la adecuada formación para el desarrollo del cargo en el cual se encuentra; que de acuerdo a las políticas educativas; constituye un periodo de tres años; acompañado de una única reelección de acuerdo a la evaluación propiciada por el MINEDU.

El Ministerio de Educación (2016); de acuerdo al Manuela del Buen Desempeño del directivo establece dos dimensiones para poder desarrollar con efectividad el cargo: la primera gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el segundo orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. La primera opción implica la atención de las competencias que desarrolla un director para poder llevar a cabo las modificaciones y mejoras necesarias en una institución por medio de la planificación y la convivencia democrática desarrollando de forma eficaz la gestión. La segunda dimensión implica la comprensión de las competencias del directivo orientadas al desarrollo del profesionalismo docente; así como también del seguimiento y monitoreo a la mejora continua de los aprendizajes; fundados en un clima de respeto y atención a la diversidad e inclusión educativa. (MINEDU, 2014).

La gestión de acuerdo con Mendoza (2006); nos dice que etimológicamente el término proviene del latín **“gestio”**; el cual significa acción; así como también el efecto de poder atender trámites con prontitud y eficacia; lo cual facilita el desarrollo de una operación, un proyecto, un asunto; un anhelo, etc. Huergo (2019); considera que la gestión es una concepción y una práctica a la vez respecto a la administración, el poder y la circulación del mismo; construyendo consensos para una determinada institución u organización.

Huergo (2019); también define a la palabra gestionar; la cual es el arte de posibilitar la atención de un rumbo; atendiendo una meta para poder superar las dificultades y atender la imprevisibilidad de un suceso. No se trata de evitar o silenciar conflictos; sino de poder solucionarlos de manera efectiva; viendo la viabilidad de mayor beneficio para todos. Por ello es necesario atender de manera efectiva los consensos. Así mismo implica que debemos de desarrollar los indicios necesarios para poder observar y asumir de manera precisa la solución de mayor viabilidad.

Benavides (2011); señala que la gestión constituye una guía para poder desarrollar las acciones de previsión, visualización y utilización de esfuerzos y recursos orientados hacia los fines que se desean alcanzar; atendiendo a los objetivos y el espacio requerido para poder atender cada una de sus partes y los aspectos que se encuentran asociados a la construcción.

La gestión pedagógica, es la acción que se desarrolla en el ámbito educativo; cuyo fin es poder atender favorablemente la formación integral de los estudiantes. Bajo este aspecto la gestión educativa se entiende como una serie de procesos y acciones que se encuentran relacionados con la dirección de la gestión educativa; en la cual se desarrollan aspectos como la planificación; la organización, ejecución y evaluación que se desarrolla a cargo de las UGELs; DRE y MINEDU. Todos con el objetivo de poder fortalecer, la atención de la institucionalidad para atender el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.

En el sector educativo de acuerdo a la complejidad de los hechos la gestión pedagógica se desarrolla en dos aspectos una centrada en el logro de acuerdos que son la base de los consensos; por medio de los cuales se busca concretizar actividades bajo un perfil democrático y aprendiendo de ellos; y el otro tipo de gestión denominada de confrontación; en la cual se presentan desacuerdos; conflictos y presiones entre docentes y directivos. Por ello se debe de tener presente que existe la necesidad de poder solucionar los problemas como una exigencia de las personas para atender la gestión de manera efectiva y en beneficio de todos los involucrados.

De acuerdo con Mendoza (2006) la gestión educativa se concretiza por medio de la gestión: educativa, institucional, comunitaria y pedagógica. La gestión educativa está referida al sistema educativo nacional y por ende a la atención y desarrollo de las políticas públicas; la gestión institucional; se encuentra orientada a la atención de las instituciones educativas; la gestión comunitaria, a la atención de la comunidad educativa; y por último la gestión pedagógica atiende el proceso de la construcción de la enseñanza – aprendizaje en los educandos.

Mendoza (2006); también señala que la gestión pedagógica constituye el eje fundamental del proceso formativo en atención de los estudiantes; dicha condición se logra para que puedan desarrollar las competencias necesarias en su desempeño personal, profesional y social. Lo cual implica que el docente de aula tiene que desarrollar actividades que conduzcan de manera favorable hace la gestión del currículo; y direccionar los procesos de enseñanza – aprendizaje; en el aula; así como también el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

El Ministerio de Educación – MINEDU (2014); establece señala que las dimensiones que se deben de considerar sobre la gestión pedagógica son: la gestión curricular; la enseñanza y aprendizaje en el aula; materiales y recursos educativos; y por último la evaluación de los aprendizajes. La gestión curricular implica el desarrollo de acciones orientados al docente ante del inicio de las sesiones de clases; cuya finalidad es poder lograr de manera exitosa las competencias y capacidades planificadas; en cada sección curricular; responde a como se enseña; que se enseña; y como saber si los estudiantes han aprendido. La segunda dimensión tiene que ver con la atención de la practica educativa, es decir el proceso de enseñanza en sí; en el cual se hacen uso de estrategias pedagógicas y didácticas, para poder educar de forma efectiva, logrando los objetivos trazados. La estrategia didáctica es utilizada por el docente; cuya finalidad es que los estudiantes puedan adquirir los conocimientos necesarios para su transformación educativa.

Los materiales y medios son utilizados por poder realizar una transmisión del conocimiento educativo; lo cual ayudará de manera efectiva al logro del aprendizaje; por tanto, el estudiante podrá experimental por medio de realidades simuladas; la aplicación de los aprendizajes en el contexto real; generando así el llamado aprendizaje significativo; sin embargo, tal como lo manifiesta Tasayco (2019); el docente debe de hacer uso adecuado del material educativo; manipulándolo adecuadamente para lograr y alcanzar el efecto deseado.

Hay que tener en cuenta también otra de las dimensiones que es la evaluación de los aprendizajes; la cual contribuye a la mejora de los planes de aprendizaje de los estudiantes. La evaluación se refiere de acuerdo con Tasayco (2019) a que los estudiantes hagan uso y evidencien manejo y transformación de la información la cual debe de contribuir de manera efectiva al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes; bajo la conducción y supervisión de los docentes. Para ello el MINEDU; ha planteado cuatro dominios: la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y por último la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

La investigación responde a un diseño cuantitativo; de acuerdo a CONCYTEC (2018); la investigación es básica; el objetivo de este tipo de estudios tiene por finalidad el poder desarrollar nuevos conocimientos en torno a la comprensión de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica; en lo que respecta a una institución educativa localizada en el Centro Poblado de Ciudad Noé; localidad de Cura Morí; en la región Piura; durante el periodo lectivo 2019. Cabe destacar que una investigación de tipo básica conlleva a la búsqueda de conocimientos nuevos en el campo investigativo. (Sánchez & Reyes, 1985).

Con relación al diseño tenemos un diseño no experimental de tipo transversal. El diseño transversal se aplica cuando la investigación se encuentra orientada hacia la evaluación de las variables en un tiempo determinado; el cual es el indicado para poder analizar el conjunto de las variables en un lapso de tiempo específico; el cual puede consignarse a un solo grupo de personas. Así mismo el diseño correlación permite determinar si dos o más variables se encuentran relacionadas entre sí; lo cual va a permitir determinar si el aumento o disminución de las variables presentan una condición de incremento o desvalorización en la otra variable. (Hernández, 2016).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable: Liderazgo Directivo.

Conceptualmente el liderazgo directivo se sustenta en la personalidad de cada persona que asume la función de director de una institución educativa; basado en ello adopta su propia personalidad; así como también la forma de comprender las relaciones laborales; implicando los valores propios y los principios éticos de las personas. El liderazgo directivo constituye una tarea compleja que direcciona el tipo de comportamiento que cada sujeto desarrolla en atención a los diferentes aspectos del desarrollo de su vida.

Operacionalmente el liderazgo directivo; implica el análisis de los distintos tipos de liderazgo para poder evaluar la condición en la cual se encuentra la persona

responsable de la conducción de la institución educativa; la cual tiene lo siguiente: autoritarismo; liberal, democrático y transformacional. Dentro de cada una de estas dimensiones se plantea seguir un conjunto de indicadores que permiten darle el cumplimiento debido. La calificación de esta variable en conjunto se realizará por medio de la escala ordinal basándose en respuesta en la escala Likert.

Variable: Gestión Pedagógica.

Conceptualmente la gestión pedagógica se encuentra referida al enfoque en el cual se desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje; en el aula de clases; implica la atención de la programación sistematizada de las unidades y sesiones de aprendizaje; así como también el uso de las estrategias didácticas y metodológicas; en el cual también se presenta los recursos y materiales didácticos; para la evaluación de los aprendizajes; teniendo en cuenta las relaciones con los estudiantes; el proceso formativo y el tema de la actualización docente para poder desarrollar las competencias entre otros aspectos o condiciones educativas.

Operacionalmente, la gestión pedagógica implica la atención de varias dimensiones; las cuales son: gestión curricular; enseñanza y aprendizaje; materiales y recursos didácticos y por último evaluación de los aprendizajes. Cada una de estas dimensiones consideradas presenta un conjunto de indicadores los cuales responden a una evaluación en la escala de calificación ordinal; cuya atención se basa en el criterio de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población se encuentra conformada por el director y el personal docente que labora en la institución educativa; los cuales ascienden a un total de 18 personas; quienes laboran en la institución educativa N° 20469; ubicada en el Centro Poblado de Ciudad Noé del distrito de Cura Morí; de la provincia de Piura en el periodo lectivo 2019.

Los criterios de inclusión están dados por los docentes que participan de manera activa en el presente año lectivo y que se encuentran en pleno conocimiento del estudio; así mismo han proporcionado su consentimiento para la toma de los datos necesarios; los cuales serán entregados y procesados de forma anónima. Los

criterios de exclusión están dados por la atención de aquellos docentes que no se encuentran en el ejercicio de sus actividades docentes en la institución educativa; pudiendo ser aquellos que se encuentran en licencia de trabajo o los que no han compartido la aceptación del consentimiento informado.

La muestra en la presente investigación es censal e involucra a las 18 personas en su conjunto, debido a que es una población sumamente pequeña; lo cual involucra al director y los diecisiete docentes que laboran en la institución educativa. El muestreo es no probabilístico y de carácter intencional; así mismo la unidad no necesita de la realización de un muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

Para poder realizar una recolección efectiva de la información se ha hecho uso de algunas técnicas de investigación; tal como la encuesta y el análisis documental. La encuesta es una técnica de investigación de carácter social que permite recoger la información proporcionada por los informantes mediante la aplicación de un cuestionario. Briones (1987); señala que la encuesta es un conjunto de técnicas que se encuentran orientadas para poder recopilar y procesar información que es proporcionada por los sujetos que participan en el estudio de manera directa. Así mismo cabe destacar que la encuesta es utilizada para la aplicación de una metodología cuantitativa.

En atención al instrumento utilizado la encuesta hace uso de cuestionarios por medio del cual se recolecta información. En el presente estudio se ha hecho uso de dos cuestionarios. De acuerdo con Briones (1987); los cuestionarios son instrumentos por medio de los cuales se recolecta información en atención a los objetivos trazados del proceso investigativo.

En el presente estudio se han elaborado dos cuestionarios en atención de cada una de las variables; los cuales contienen 24 ítems cada uno; la escala de calificación es ordinal en escala Likert. (Nunca – 1; Casi nunca – 2; Algunas veces – 3; Casi siempre – 4 y Siempre – 5). Así mismo cabe destacar que los instrumentos pasaron por dos procesos de confiabilidad; la primera aplicación de una prueba piloto y la segunda por una evaluación de expertos. El valor alcanzado del alfa de Cronbach

fue de 0,786 en el cuestionario de Liderazgo Directivo y 0,753 en el cuestionario de gestión pedagógica.

Con respecto al análisis documental se han aplicado técnicas de gabinete para la recolección de la información; por medio de esta técnica se ha podido construir el marco teórico en donde se definen las variables del estudio; lo cual comprende también el análisis de las teorías educativas en el cual se encuentran los conceptos y enfoques; así mismo se ha realizado un estudio detallado de las dimensiones que integran el estudio.

3.5. Procedimiento

Los datos de las encuestas han sido procesados por medio del software estadístico Statistical Package for the Social Sciences – Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales – SPSS; en su versión para Windows 23.0. los datos han sido descargados en el sistema luego por medio de la estadística descriptiva y en atención al baremo de cada uno de los cuestionarios; las tablas han sido elaboradas; teniendo en cuenta algunos indicadores como análisis de fiabilidad; prueba de normalidad; prueba de correlación y la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Todos estos procesamientos se han desarrollado teniendo en cuenta el 95% de confiabilidad de la información procesada.

3.6. Método de análisis.

De acuerdo Ñaupás, Mejía, Novoa, & Villagomez, (2014); el método es una estrategia de tipo cognitivo que direcciona el proceso de la investigación científica; la cual se desarrolla desde el descubrimiento de una realidad dialéctica y a la vez compleja, pasando por la formulación y descubrimiento del problema científico. Los pasos que se han seguido son la identificación y formulación del problema; el planteamiento de la hipótesis; la búsqueda de información; la organización de los resultados y sustentación de los mismos.

Se hecho uso del método descriptivo el cual nos ha servido para poder describir e interpretar de manera sistemática un conjunto de acciones que se han realizado y que se encuentran vinculadas al desarrollo de otros fenómenos que también necesitan ser atendidos. El presente método estudia al fenómeno en su contexto

natural en el cual se presenta; considerando su estado actual; así como también su forma natural.

3.7. Aspectos éticos.

En el presente trabajo de investigación se ha seguido el desarrollo que establece la Guía de Trabajos de Investigación; dicho documento ha sido proporcionado por la Escuela de Posgrado para la elaboración del presente informe; así mismo se ha seguido con atención el desarrollo del protocolo que corresponde al enfoque cuantitativo. Por otra parte, también se aplicó el software de similitud Turnitin el cual dio un resultado favorable inferior al 25% de similitud. Por último, se ha consignado las citas y las referencias bibliográficas teniendo en cuenta el protocolo establecido por la Asociación de Psicólogos Americana – APA; en su última versión.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de cada uno de los cuestionarios aplicados considerando también el análisis detallado de las dimensiones. El primero en procesar fue que corresponde al Liderazgo Directivo.

Tabla 1.

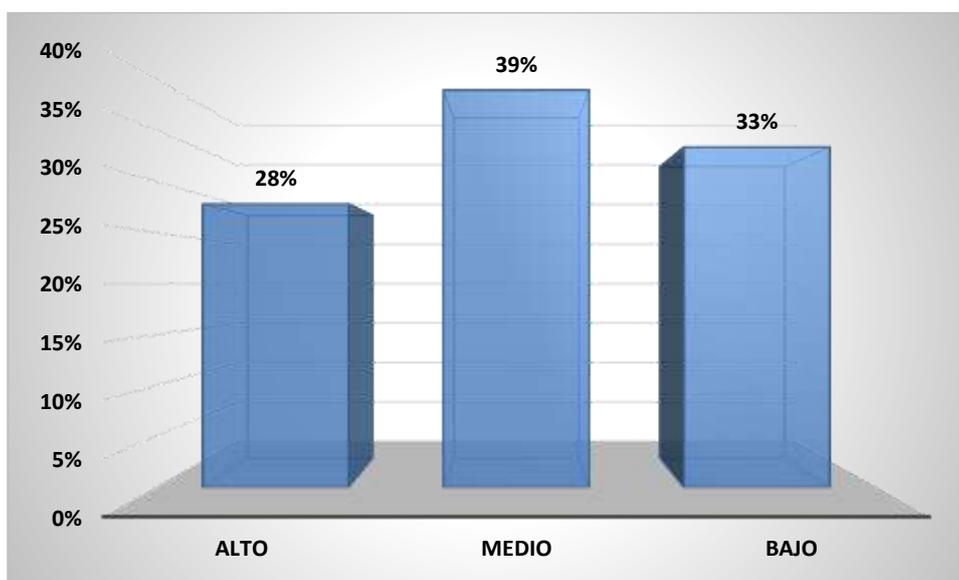
Resultados del Liderazgo Directivo.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	5	27,78%
Medio	7	38,89%
Bajo	6	33,33%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 1

Resultados del Liderazgo Directivo.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Tal como se observa en los resultados se tiene que la variable liderazgo directivo; presenta un 28% de calificación en la escala “Alta”; seguido de un 39% en la escala “Media”; y por último el 33% en la escala “baja”. Esto condición indica que el liderazgo educativo que es ejercido por el director de la institución educativa, no viene brindando buenos resultados; lo cual evidencia problemas en su interior.

Tabla 2.

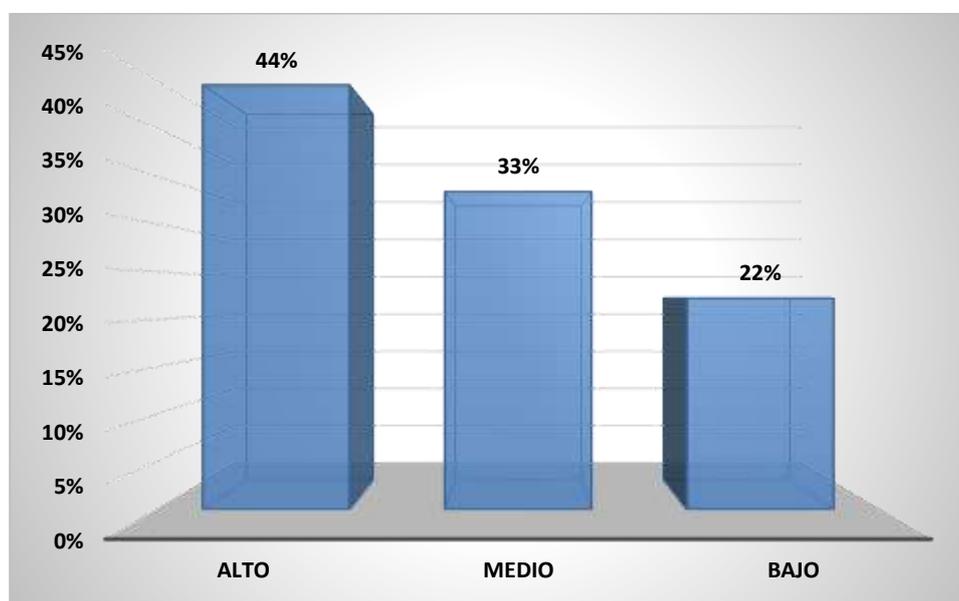
Resultados de la dimensión Autoritario.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	8	44,45%
Medio	6	33,33%
Bajo	4	22,22%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Figura 2.

Resultados de la dimensión Autoritario.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

La primera de las dimensiones analizadas corresponde a la dimensión Autoritario; en la cual encontramos que el 44% de los resultados alcanzados considera que el director se encuentra en desarrollando este tipo de liderazgo en la institución educativa; seguido de un 33% quienes consideran un valor medio; y el 22% en un valor bajo; tal como es descrito en la tabla y gráfico correspondiente. Esta situación nos muestra que los docentes de la institución educativa reconocen en la figura del docente una persona que asume los criterios por el mismo; no presenta un estilo democrático, lo cual realmente dificulta el desarrollo de las relaciones interpersonales y la comunicación; la cual no se desarrolla de la manera adecuada entre los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 3

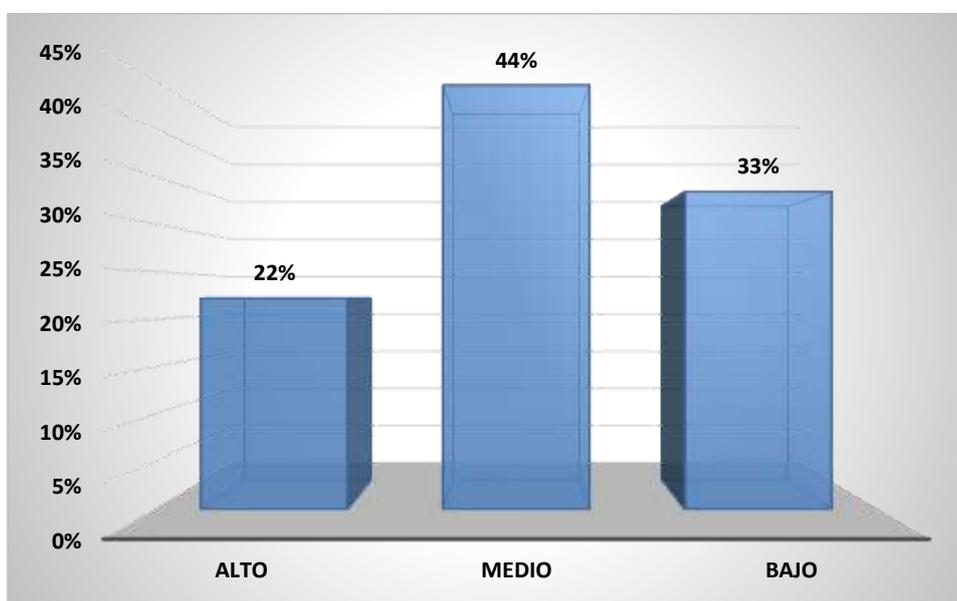
Resultados de la dimensión Liberal.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	4	22,22%
Medio	8	44,45%
Bajo	6	33,33%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 3

Resultados de la dimensión Liberal.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

El resultado de la segunda dimensión está dado por la denominada dimensión liberal, en la cual se observa que los docentes en un 22% perciben el liderazgo dentro de un estándar “alto”; así mismo un 44% opina que el resultado es “medio”; y el 33% restante considera que el resultado es “bajo”; tal como se detalla en la tabla 3 y gráfica 3. Esta situación nos muestra que existe una tendencia media a catalogar el liderazgo que desarrolla el director de la institución educativa en una tendencia liberal; lo cual no es del todo aceptada; debido a que los docentes consideran que muchos de ellos no respetan la figura del director; e incurren en faltas que deberían ser sancionadas de acuerdo a la aplicación del reglamento interno.

Tabla 4

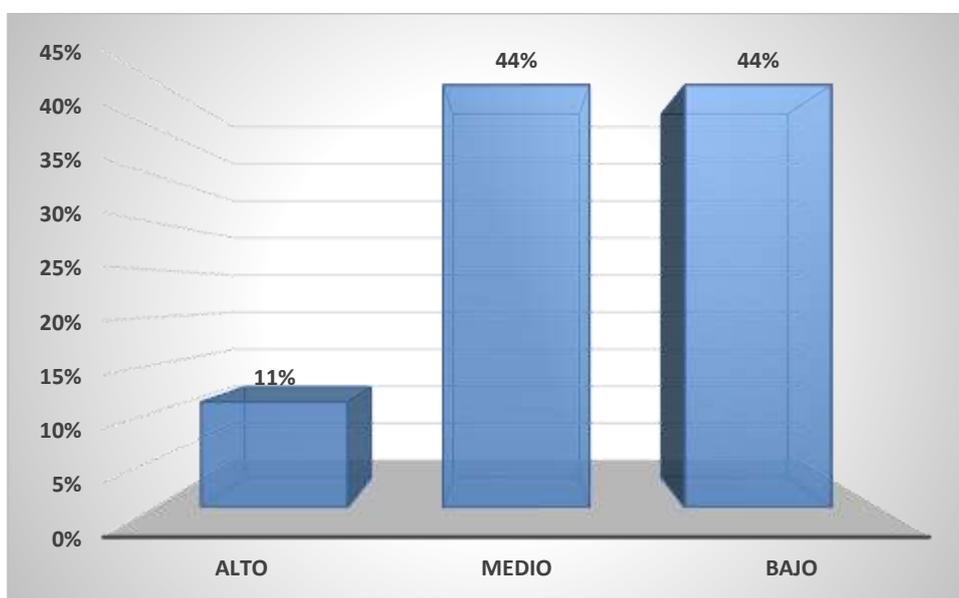
Resultados de la dimensión Democrático.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	2	11,10%
Medio	8	44,45%
Bajo	8	44,45%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 4

Resultados de la dimensión Democrático.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

El resultado de la dimensión democrática nos muestra que los docentes perciben en un 11% la labor que desarrolla el director de la institución educativa como un conjunto de acciones democráticas en un intervalo “alto”; el 44% de los docentes percibe la labor en el intervalo “medio” y el 44% restante en el intervalo “bajo”. De estos resultados podemos inferir que la labora que realiza el docente no presenta indicadores democráticos; no delega; no genera y propicia el liderazgo de los demás integrantes de la comunidad educativa; habría que mejorar muchos aspectos para que las personas y el director en participar desarrollen una acción democrática de conducción en la institución educativa.

Tabla 5

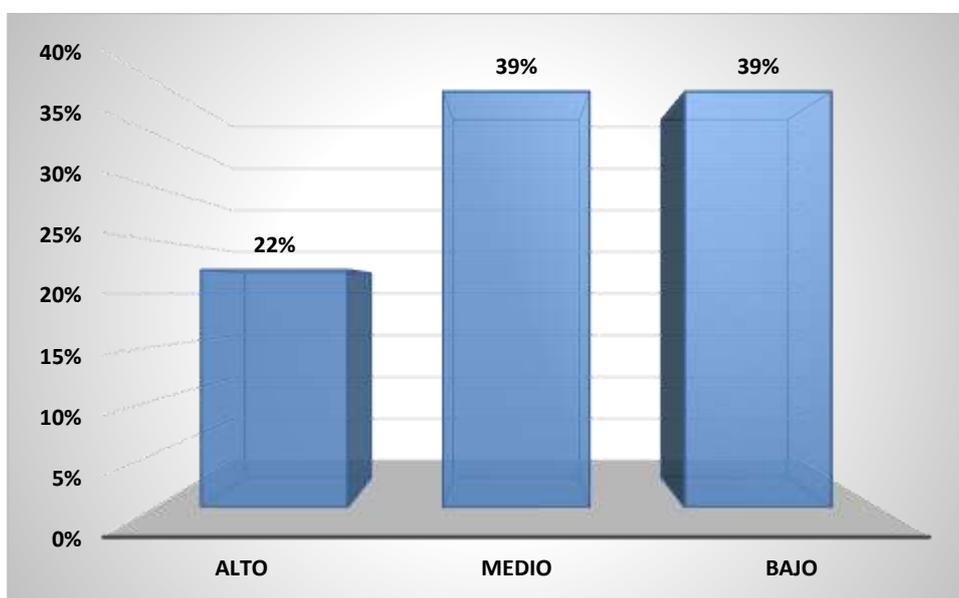
Resultados de la dimensión Transformacional.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	4	22,22%
Medio	7	38,89%
Bajo	7	38,89%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 5

Resultados de la dimensión Transformacional.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

En el resultado de esta dimensión transformacional se observa que los docentes perciben la labor del director en un margen “alto”; en un 22%; seguido de un 39% en el valor “medio” y el 39% restante en el valor “bajo”. Tal como se detalla en la tabla 5 y gráfico 5. Hablar de un liderazgo transformacional implicaría que el director se encuentra atento a los cambios que favorecería de forma muy positiva su gestión; situación que no se tiene en la institución; es necesario que el director presente un mayor nivel de preparación en el cargo que desempeña; debe de desarrollar actividades que implique la planificación y que también sea capaz de poder convocar la participación de todos los docentes en general.

Tabla 6

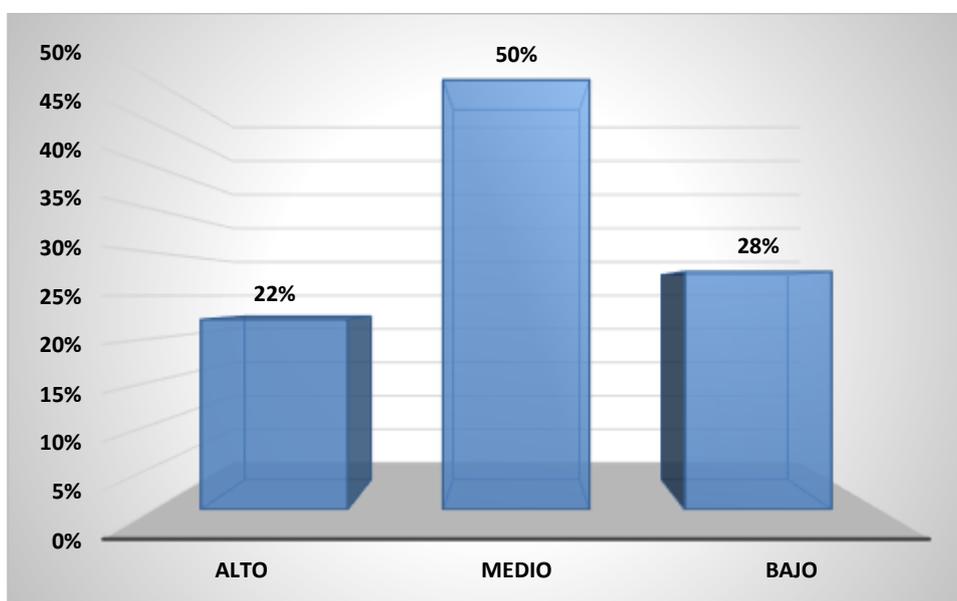
Resultados de la Gestión Pedagógica.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	4	22,22%
Medio	9	50,00%
Bajo	5	27,78%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 5

Resultados de la Gestión Pedagógica.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Los resultados que se describen en atención de la variable gestión pedagógica nos muestra que el 24% de los docentes percibe la labor desarrollada en un intervalo “alto”; así mismo el 50% de docentes considera que el intervalo de calificación es “medio” y el 28% restante opina que el intervalo calificativo es “bajo”. Esta condición significa que realmente la labor que viene desarrollando el director de la institución educativa no es la más adecuada; se necesita mejorar la planificación educativa y atender en mayor detalle la construcción curricular; el docente debe de realizar realmente una tarea de monitoreo frente al desarrollo académico que realizan los docentes; ya que ello constituye un factor de calidad que podría irse evaluando de manera progresiva.

Tabla 7

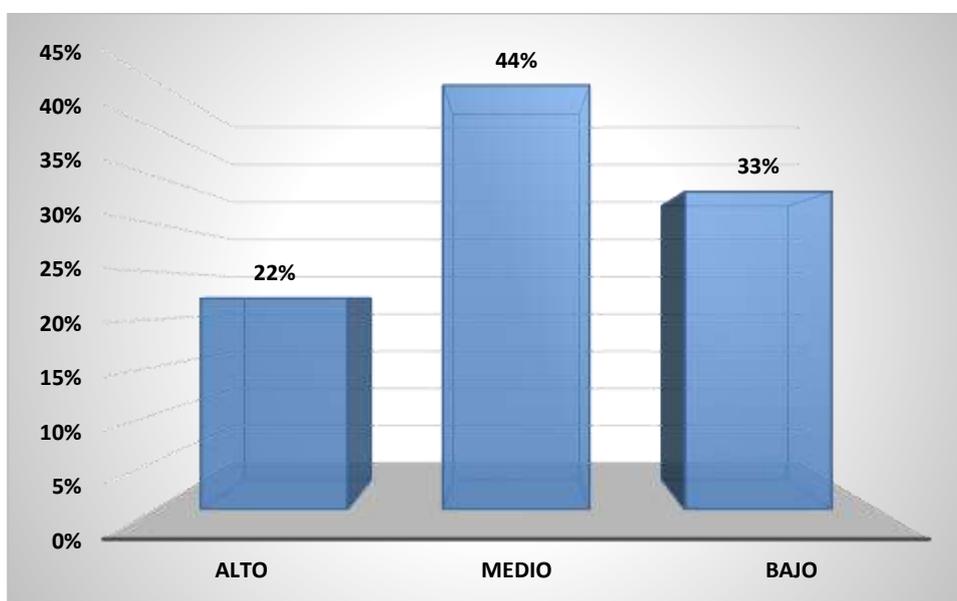
Resultados de la dimensión Gestión Curricular.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	4	22,22%
Medio	8	44,44%
Bajo	6	33,34%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 7

Resultados de la dimensión Gestión Curricular.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

En atención a la dimensión gestión curricular; se tienen que los docentes perciben esta dimensión en un nivel “alto” en un 22%; un 44% en el nivel “medio” y el 33% restante en el nivel “bajo”. Esta categoría que nos encontramos analizando pone de manifiesto que los docentes no realizan una buena gestión curricular; alta una mayor planificación en todo el contexto educativo; se deben de organizar las actividades y señalar los responsables de la ejecución de las mismas; lo cual aporta a una mayor organización en la institución; mejorando de esta manera el perfil educativo y por ende la gestión institucional.

Tabla 8

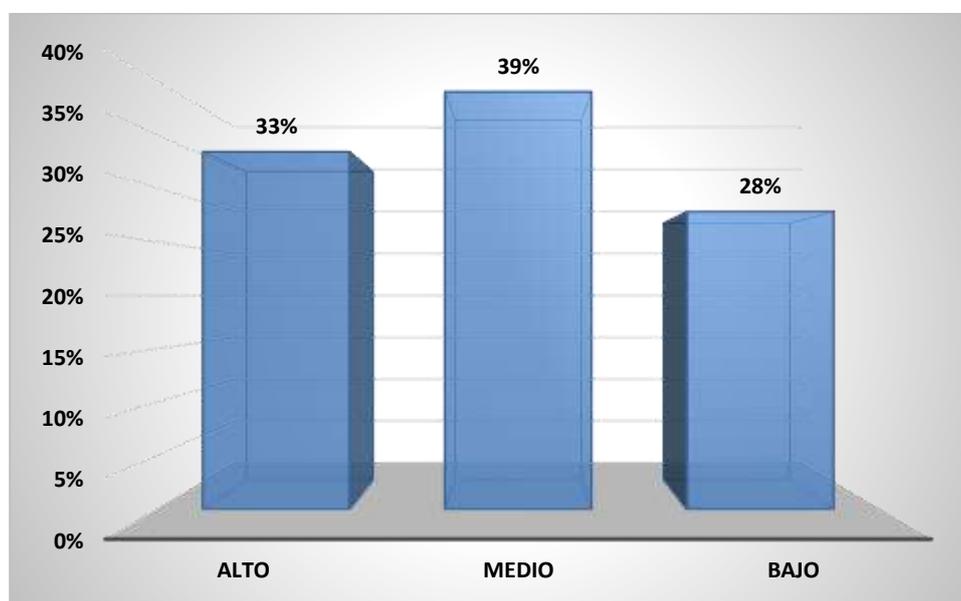
Resultados de la dimensión Enseñanza – Aprendizaje.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	6	33,33%
Medio	7	38,89%
Bajo	5	27,78%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 8

Resultados de la dimensión Enseñanza – Aprendizaje.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Los resultados de la dimensión Enseñanza – Aprendizaje; tiene que ver con la aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos en las aulas; así como también el uso de dinámicas motivacionales; que permitirían a los estudiantes trabajar en equipos y de esta manera propiciar la comunicación y el dialogo. Los resultados nos muestran que el 33% se encuentra en un nivel “alto”; seguido de un 39% quienes se ubican en un nivel “medio”; y el 28% en un nivel “bajo”; tal como se detalla en la tabla 8 y gráfico 8. El detalle de estos resultados nos muestran que muchos los factores en los cuales se tiene que avanzar y mejorar de manera paulatina.

Tabla 9

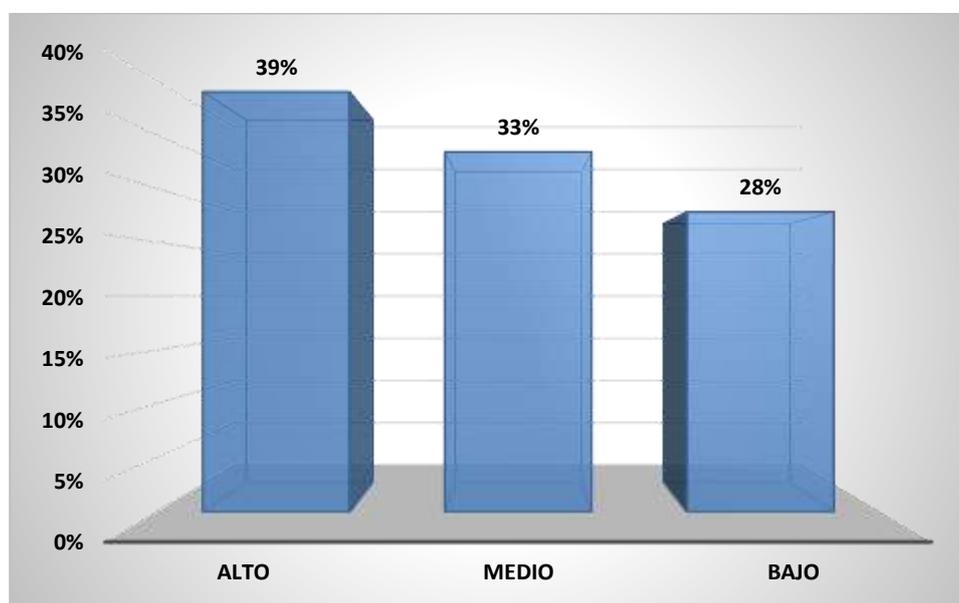
Resultados de la dimensión Materiales y Recursos Didácticos.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	7	38,89%
Medio	6	33,33%
Bajo	5	27,78%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 9

Resultados de la dimensión Materiales y Recursos Didácticos.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Con respecto a la dimensión Materiales y Recursos Didácticos; se tiene que el docente para un mejor parámetro de este factor debe hacer uso de materiales concretos en el desarrollo de sus clases con los estudiantes; así mismo ver si el uso del material es el adecuado y pertinente con respecto al contexto en el cual se encuentra. Los resultados nos muestran que el 39% de los docentes presenta un nivel alto en el intervalo de calificación; seguido de un 33% en el intervalo medio y el 28% restante en el intervalo bajo.

Tabla 10

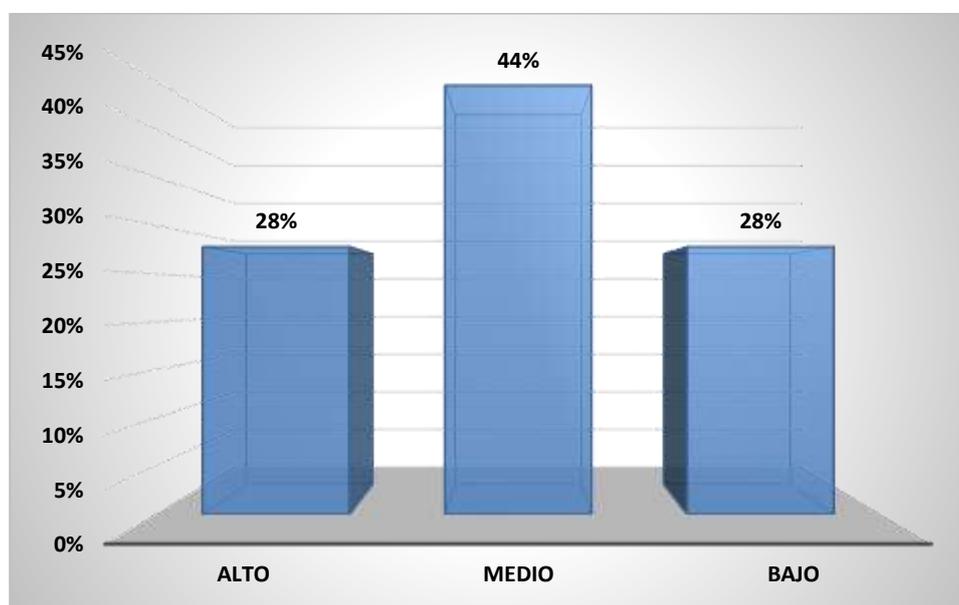
Resultados de la dimensión Evaluación de los Aprendizajes.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	5	27,78%
Medio	8	44,44%
Bajo	5	27,78%
TOTAL	18	100%

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Gráfico 10

Resultados de la dimensión Evaluación de los Aprendizajes.



Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

Por último, tenemos la dimensión denominada Evaluación de los aprendizajes en la cual se debe evidenciar que los instrumentos de evaluación y calificación del proceso de enseñanza – aprendizaje se aplica oportunamente y en atención a las capacidades impartidas; así como también si la evaluación es permanente; si los resultados son comunicados oportunamente; si la evaluación presenta una condición integral y la evaluación responde a indicadores y rubricas claras y estructuradas de manera pertinente. Los resultados nos muestran que el 28% se encuentra en un intervalo de calificación alto; seguido de un 44% en el intervalo medio y el 28% en el intervalo bajo.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469 del Centro Poblado de Ciudad Noé distrito de Cura Morí; provincia de Piura en el periodo lectivo 2019.

Hipótesis Nula:

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469 del Centro Poblado de Ciudad Noé distrito de Cura Morí; provincia de Piura en el periodo lectivo 2019.

Tabla 11

Resultado del Rho de Spearman

		Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,867**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	Número	18	18
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	0,867**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	Número	18	18

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

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

En análisis realizado ha sido elaborado teniendo en cuenta el valor del “ α ” el cual corresponde el valor de 0,05 equivalente a un 5%; por tanto, el intervalo de confianza esta dado en favor de los resultados a un 95%. En atención al valor obtenido de rho de Spearman 0,867; indica que es un valor de significancia bilateral es menor al alfa establecido; se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en atención al análisis de las variables estudiadas en la presente investigación se procede a comparar los resultados con otras investigaciones realizadas Tal es el caso de Díaz (2016); quien encuentra un marcado liderazgo en las acciones desarrolladas en labor de la comunidad educativa hacia el desarrollo de la gestión educativa; encontrando una relación muy significativa. Así mismo se encuentra que el liderazgo desarrollado de una manera adecuada en la práctica diaria del director condice el desarrollo de una gestión dentro de los valores esperados; repercutiendo de manera responsable en la labor pedagógica del colectivo docente.

Para Aguilar (2017); la atención de una gestión pedagógica dentro de los valores aceptados como eficaces brinda muy buenas oportunidades de desarrollo a los estudiantes y al colegio docente; ya que reconoce el valor que se debe de otorgar al proceso de planificación; favoreciendo el mejoramiento constante de las competencias y permitiendo la actualización efectiva de los métodos de enseñanza, así como las estrategias que favorecen el proceso en sí.

Bajo este contexto Peralta (2015); considera que el liderazgo directivo y el desempeño del docente; presentan también una relación muy significativa; ya que el liderazgo que ejerce el director en el ejercicio de sus funciones se refleja en la atención de las actividades docentes; con la finalidad de apostar por la construcción de propuestas educativas que aporten a la calidad del sistema educativa en sí mismo. En el estudio desarrollado por el autor y después de haber medido las variables en atención a la escala ordinal mediante la técnica de Likert; refleja realmente un buen resultado; ya que demuestra la necesidad de construir el vínculo para poder generar ese proceso de cambio.

De acuerdo a los resultados que hemos obtenido de la aplicación de los instrumentos resalta el hecho del liderazgo pedagógico; en la institución donde se ha realizado el estudio se observa un liderazgo débil; lo cual no es favorable para la institución educativa en general; se requiere una mayor experiencia en la figura del director; sin embargo se presentan muchos hechos que conllevan a centralizar el problema en atención de la planificación que debe de desarrollar el director para

una mejor calidad educativa y por ende un mejor servicio a la comunidad; es necesario que el director propicie el trabajo colaborativo y la conformación de trabajo en equipo agrupando a los docentes de acuerdo a los principios y tareas que se desea alcanzar.

El análisis de esta variable conlleva a la verificación de cada una de las dimensiones que mide el cuestionario tratando de ubicar el perfil del director dentro del contexto que se describe en los resultados; el de mayor aceptación se dio en la dimensión de autoritario; lo cual refleja la disposición del trabajo que desarrolla el director de la institución educativa. Esta situación se evidencia en el hecho de que el director dificulta realmente el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los docentes; ya que ello imposibilita el hecho de poder atender de forma democrática al colectivo docente.

Con respecto a la dimensión liberal la mayor concentración se identifica en el intervalo medio en un 44,45%; esta situación significa que los docentes en su gran mayoría no poseen un respeto claro a la figura del director; es necesario mejorar esta percepción por parte de los docentes; ya que el director debe de tener un mayor nivel de autoridad; se debe de sancionar y aplicar el reglamento interno a todos por igual en atención de las normas establecidas para tal efecto. La dimensión transformacional en la figura del director; tampoco presenta un buen perfil, centrándose más bien sus resultados en los intervalos medio y bajo en un 38.89%. esta situación nos muestra que el director debe de brindar una mayor concentración para poder estar atento a los cambios que pueden ser favorecedores para la instiguen. Es necesario que el docente desarrolle una mayor convocatoria a la participación de todos los involucrados de manera directa o indirecta.

Respecto a la variable gestión pedagógica el análisis de los resultados nos muestra que es necesario una mayor atención a esta condición; la cual se basa en el desarrollo y cumplimiento de las acciones de planificación; se debe de priorizar atender la planificación curricular; debe de haber una mayor atención al proceso de monitoreo al docente. Esta acción conlleva a poder analizar el tema atendiendo de forma detallada la gestión curricular; el proceso de enseñanza aprendizaje; los materiales y recursos didácticos y por último la evaluación de los aprendizajes. Encada una de estos factores mencionados es necesario que se desarrolle una

mayor atención; de esa manera podremos mejorar de forma progresiva los resultados; que por el momento no son del todo favorables o satisfactorios. El desarrollo de acciones claras requiere el poder organizar las actividades de manera previa; señalando también los responsables de las acciones que se tienen que atender. Esta condición aportara a una mayor organización de la institución educativa.

Tal como se ha evidenciado en los resultados el estudio nos muestra que la dimensión enseñanza – aprendizaje; requiere mejorar los procesos pedagógicos didácticos; en los cuales se debe tener en cuenta el desarrollo de dinámicas motivadoras que favorezcan el desarrollo de la dimensión y sobre todo mantener la comunicación en todos los aspectos que sean necesarios. Se debe de hacer un mayor uso de los materiales y recursos didácticos ya que ello favorecerá el proceso de aprendizaje. Por último, con respecto a la evaluación de los aprendizajes esta debe de desarrollarse de manera oportuna; respondiendo a indicadores claros y previamente establecidos en atención al currículo; lo cual conllevara a tomar mejores decisiones académicas.

Al haber aplicado la prueba de corrección de las variables se ha podido demostrar que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469 del Centro Poblado de Ciudad Noé distrito de Cura Morí; provincia de Piura en el periodo lectivo 2019; debido que el valor encontrado corresponde a 0,867; valor que indica una correlación muy alta directa positiva y significativa. Esta condición implica que si una variable aumenta la otra también aumentara.

El resultado encontrado es similar a los estudios propuestos por Corona (2016); quien analiza el liderazgo directivo y el clima institucional; encontrando un valor bastante alto al respecto. Encontrando similitudes sobre el liderazgo autoritario en el cual se tiene que los docentes desarrollan las acciones planificadas; pero realizan tales acciones debido al temor de no ser sancionados por el no cumplimiento de las acciones asignadas; lo cual no es un factor bueno para tal efecto.

Mendoza (2016); considera que el liderazgo transformacional asocia factores motivacionales que prueben el desarrollo y el crecimiento en la institución; esta

condición favorece la atención de las personas y mejora de forma sustantiva la motivación; comunicando de esta manera la oportunidad de mejores expectativas en atención de los resultados que se requieren alcanzar y obtener de forma confiable y dinámica; por medio de logros personales que se suman a los institucionales; así como también se tiene en cuenta el comportamiento que deriva en un mejor modelo a desarrollar el cual es imitado por los docentes de la institución educativa.

La condición ideal señalaría que el líder de la institución educativa; que se refleja en la figura del director presente una orientación transformacional lo cual ayudará en la conducción del liderazgo institucional; favoreciendo el mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa; lo cual sirve de base para la atención de las capacidades que los demás pueden desarrollar de manera proactiva.

VI. CONCLUSIONES

1. El resultado que presenta la variable liderazgo directivo nos muestra la siguiente distribución: intervalo “alto” el 27,78%; intervalo “medio” 38,89% y el intervalo “bajo” 33,33%. Esta condición refleja que el liderazgo no es favorable en la institución educativa para la comunidad en general.
2. Los resultados de las dimensiones que implica el liderazgo directivo; conlleva a que la dimensión “Autoritario” sea la de mayor valor en un 44,45% en el intervalo “alto”. Sobre la percepción de la dimensión “Liberal” se tiene un 22,22% en el intervalo “alto”; en la dimensión “Democrático”; en el intervalo “alto” alcanza un 11,10%; y por último en la dimensión “Transformacional”, se tiene un 22,22% en el intervalo “alto”.
3. Con respecto a la calificación de la dimensión gestión pedagógica, se tiene que la percepción de la variable se encuentra en un 22,22% en el intervalo “alto”; seguido de un 50% en el intervalo “medio” y el 27,78% en el intervalo “bajo”. Esta condición nos indica que la gestión pedagógica debe de mejorar en la institución, por tanto, deberán de diseñarse las estrategias para tal efecto.
4. Sobre las dimensiones se tiene que la primera de ellas “Gestión Curricular”; necesita ser atendida ya que se presenta una calificación “media” en un 44,44% y la 33,34% en el intervalo “bajo”. La dimensión “Enseñanza – Aprendizaje”; en la calificación “media” presenta a un 38,89% y en la “baja” a un 27,78%. Dimensión “Materiales y Recursos Didácticos”; presenta un resultado del 33,33% en el intervalo “medio” y de 27,78% en el intervalo “bajo”. Por último, en la dimensión “Evaluación de los Aprendizajes”; en el intervalo “medio”; se tiene a un 44,44% y en el intervalo “bajo” a un 27,78%. En cada una de las dimensiones descritas suman entre un 60% a 78%.
5. Finalmente se concluye con respecto al valor de correlación realizada por medio de la prueba de hipótesis que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20469 del Centro Poblado de Ciudad Noé distrito de Cura Morí; provincia de Piura en el periodo lectivo 2019; en atención del valor obtenido de 0,867.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que quienes ejercen el cargo directivo deben de capacitarse de manera permanente en temas de gestión por medio de cursos, diplomados o segundas especialidades que brinda los canales del Estado Peruano, a través de la plataforma Perú – Educa; o medio de otras instituciones en concordancia con la directrices y políticas establecidas por el Ministerio de Educación.
2. Así mismo se recomienda también a los docentes continuar con su compromiso educativo institucional; ya que es el único medio de poder cambiar las estructuras del Estado Peruano; haciendo que nuestros estudiantes alcances cada día mejores estándares educativos en beneficio de la sociedad y el país.
3. Los especialistas de las Unidades de Gestión Educativa Local y los Direcciones Regionales de Educación; deben de plasmar en sus documentos de gestión actividades en las cuales se tenga a bien capacitaciones sostenidas dentro del desarrollo lectivo anual; y disponer de los recursos y financiamiento necesario para poder lograr tal fin.
4. Se debe de buscar también alianzas estratégicas con instituciones de educación superior como las Universidades e Institutos Pedagógicos de la región con la finalidad de que puedan apostar por contribuir a la formación del docente; mantener una comunicación más estrecha con sus egresados para saber de necesidades educativas.
5. La comunidad educativa en general debe de encontrarse abierta al desarrollo de la innovación y en permanente comunicación para mejorar los estándares educativos y contribuir al desarrollo local, regional y nacional.

REFERENCIAS

- Aedo, G. (2013). "Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudadela Pachacútec. Ventanilla". En Tesis. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aguiar, B. (2012). Gestión pedagógica y logros de aprendizaje en los estudiantes de la carrera de Técnicos Superior de Enfermería del Instituto Tecnológico Bolivariano de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil-Ecuador, Guayaquil.
- Alin, E. (2017). Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ayala, M. (2015). El liderazgo autocrático y el clima laboral. Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada.
- Batista, T. (2012). Calidad de la Gestión Pedagógica. Cuba: Centro de Cultura Popular.
- Benavides, L. H. (2011). liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa "San Juan de Bucay" Del Cantón General Antonio Elizalde (Bucay). Durante periodo 2010 -2011. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador.
- Bernal, J. (2015). Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. (Tesis de Doctorado). Universidad de Zaragoza, España, Zaragoza.
- Bolívar, A. (2012). Liderazgo, mejora y centros educativos. Madrid: UNED.
- Brace, S. (2008). Diseño Metodológico de la Investigación Científica. Cuba: Cultura Popular.
- Briones, G. (1987). Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México: Trillas.

- Briones, G. (2003). Metodología de la Investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales. Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación.
- Campos, L. R. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio Loyola, Lima.
- Cantón, S. (2001). Administración Moderna. México: Prentice Hall.
- Cárdenas, S. (2012). La gestión pedagógica. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Carrillo, N. (2011). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Cea, D. A. (2012). Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa. España: Síntesis.
- Chiavenato, I. (2008). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGrawHill.
- Corona, M. (2006). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. México: Secretaria de Educación Pública. Revista de UNAM. N° 233 p. 17 – 19.
- Espinoza, M. (1999). Líderes del Tercer Milenio. Lima: EDIAS.
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, Líderes educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: No.6.
- García, A. (2013). El liderazgo en educación. México: Paidós.
- García, J. (2019). Tipos de liderazgo. Las 5 clases de líderes. Obtenido de <https://psicologiymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>.
- Gómez, J. (2017). 13 estilos de liderazgo. Recuperado de <https://ined21.com/13-estilos-de-liderazgo/>.

- Grasso, J. (2006). Investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales. Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación.
- Grupo de Liderazgo, p. (2017). La importancia del liderazgo en la gestión educativa. Recuperado <https://www.liderazgo.co/contacto>.
- Hernández, R. (2012). Diseños de Investigación. España: Paidós
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: México, McGraw-Hill.
- Hilares, E. (2015). Relación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Centro de Educación Técnico Productivo “La Inmaculada Concepción” de Villa el Salvador en el año 2014. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Concepción.
- Huari, J. (2010). “Estilo de liderazgo y la gestión institucional de los centros educativos nacionales y particulares del distrito y provincia del Callao”. En Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Huergo, J. (2019). Los procesos de gestión. Recuperado de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparades cargar/seminario4/huergo3.pdf>.
- Humareda, V. (2012). Gestión Pedagógica. España: Visor. Linares, S. (2013). Gestión Pedagógica. México: Alianza.
- James, E., & Lindsey, W. (2008). Administración y control de la calidad. México: Thomson.
- Llange, E. Z. (2018). Liderazgo directivo y la gestión educativa. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Martos, L. E. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo.

- Medina, C. & Medina, M. (2011), en la tesis titulada “Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral docente en la Instituciones Educativas Basilio Ricardo Palma de Cayara”. En Tesis. Ayacucho: Universidad César Vallejo – Filial Ayacucho.
- Mejía, M. (2014). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mendoza, M. R. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Facultad de Ciencias Económicas XVI No.1 Nueva Granada, 118-134.
- MINEDU (2018). Orientaciones para el acompañamiento pedagógico. Lima: Navarrete.
- MINEDU. (2003). Ley General de Educación No. 28044. Lima: Diario El Peruano.
- MINEDU. (2007). Proyecto educativo. Lima: Imprso en Lima.
- MINEDU. (2014). Marco de buen desempeño docente. Lima: Navarrete.
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Reflexión movimiento científico. V.8 No. 1, 98-104.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, E. (2014). Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y VillMetodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa: Colombia: Ediciones de la U. Colombia: Ediciones de U.
- Palacios, M. (2012). Los procesos de innovación de la gestión pedagógica. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Rodríguez, P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio. INTERCIENCIA, vol. 41, núm. 11, noviembre, Asociación Interciencia, 748-756.

- Peralta, M. E. (2015). El liderazgo que ejercen los (as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre. (tesis de Maestría): Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. En Tesis. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Roman, J. (2013). Percepción de la gestión pedagógica curricular en los estudiantes de secundaria de la IE Reino de España-Barranco-2013. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Rosales, Á. (2015). Investigación Cuantitativa. Colombia: Alfaomega. Rosales, H. (2007). Liderazgo y Educación. España: Narcea
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1985). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: Impreso en Lima.
- Tan, S. Y., Chin, S. S., Seyal, A. H., Yeow, J. A., & Tan, K. S. (2013). La relación entre la inteligencia espiritual y el estilo de liderazgo transformacional entre los líderes estudiantiles. *Sudeste Asiático*, 1-17.
- Tasayco, N. J. (2019). Dirección de gestión pedagógica. Gestión pedagógica Callao.
- Triola, M. F. (2009). Estadístico. México: Pearson.
- Vallaes, F. (2008). Liderazgo y Ética en la Educación. Lima: PUCP.
- Vara, A. A. (2010). 7 pasos para una tesis exitosa. Lima: USMP.
- Velarde, F. (2013). Gestión Educativa. México: Mc Graw-Hill.
- Venegas, Leonor. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Chile: Universia
- Ventura, A. (2006). "El liderazgo y la Gestión Educativa de los Directores en las Instituciones educativas del distrito de Carmen Alto". En Tesis. Ayacucho: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Vilar, L. (2006). Liderazgo y organizaciones que aprenden. Bilbao: Mensajero.

Villa, A. (2009). Estilos y competencias del liderazgo en los equipos directivos.
<http://www.escuelas católicas.es/formación/Documents/>, 2.

Zea, M. (2015). Liderazgo y calidad educativa. España: Paidós.

ANEXOS

Anexo 1.

Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión pedagógica	Gestión Curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Selección de competencias. - Estrategias didácticas - Organización de actividades de aprendizaje - Programación de unidades de aprendizaje - Enfoque de interculturalidad 	Ordinal
	Enseñanza – Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos didácticos - Dinámicas - Orientación a los estudiantes - Organiza el trabajo - Trabajo en equipo - Construcción de conocimientos - Formación integral de estudiantes. 	
	Materiales y Recursos Didácticos	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de materiales didácticos - Material didáctico relacionado con el tema - Relación con las competencias. - Uso de TICs - Motivación en los estudiantes - Interés académico 	
	Evaluación de los Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de instrumentos - Evaluación de conocimientos - Evaluación de competencias - Evaluación de trabajos prácticos - Uso de rubricas - Toma de decisiones - Información oportuna 	
Liderazgo directivo	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas administrativas. - Reuniones de trabajo. - Centraliza las decisiones. - Gobierno vertical. - Clima de tensión, frustración y agresividad. - Dominante y soberbio 	Ordinal
	Liberal	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad total - Participación es mínima - No ejerce control. - Adopta decisiones no viables. 	

		<ul style="list-style-type: none"> - No evalúa la labor pedagógica - Apoyo cuando existen dificultades 	
	Democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce y orienta a la comunidad educativa. - Incentiva la participación - Clima organizacional saludable - Relaciones humanas cordiales - Comunicación cordial con los docentes - Valores de compromiso y responsabilidad 	
	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de confianza y compromiso. - Gestión por la comunidad educativa. - Estimula intelectualmente a los profesores. - Labor y situación personal de los docentes y estudiantes. - Cambios de organizacionales. - Motiva, estimula y transforma a los profesores 	

Nota: Elaborado por: Maribel, Liviapoma Timoteo.

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Instrucciones:

Estimado docente, a continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo y marque con un aspa (X) según considere. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La encuesta es anónima. La escala de estimación de 1 al 3.

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo a tu percepción

DIMENSIÓN CURRICULAR: GESTIÓN CURRICULAR	1	2	3
1. Planifica sus unidades y sesiones de aprendizaje teniendo como fuente a programación curricular anual	1	2	3
2. Selecciona adecuadamente competencias, capacidades y el desempeño de acuerdo al CNEB y la especialidad.	1	2	3
3. Escoge estrategias didácticas activas para desarrollar sesión de aprendizaje	1	2	3
4. Organiza actividades de aprendizaje de acuerdo a la competencia programada	1	2	3
5. Incorpora en la programación de las unidades de aprendizaje contenidos, conceptuales, procedimentales y actitudinales.	1	2	3
6. Incorpora enfoques de interculturalidad en la programación de la sesión de aprendizaje.	1	2	3
DIMENSIÓN CURRICULAR: ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	1	2	3
7. Aplica los procesos didácticos de acuerdo a la especialidad que enseña	1	2	3
8. Utiliza diferentes dinámicas para motivar a los alumnos y crear conflicto cognitivo	1	2	3
9. Guía con eficiencia a los alumnos para que realicen actividades de aprendizaje durante la ejecución de la sesión de aprendizaje	1	2	3
10. Organiza trabajo en equipo a fin de que los alumnos organicen resúmenes, carteles y debate en el aula	1	2	3
11. Crea condiciones para que los alumnos construyan sus conocimientos después de realizar actividades significativas	1	2	3
12. Conduce el desarrollo de la sesión de aprendizaje con una visión de formación integral de los educandos	1	2	3

DIMENSIÓN CURRICULAR: MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS	1	2	3
13. Utiliza materiales didácticos concretos durante el desarrollo de sesión de aprendizaje.	1	2	3
14. El material didáctico que utiliza tiene relación con el tema que desarrolla	1	2	3
15. El uso de materiales didáctico tiene relación con la competencia a desarrollar	1	2	3
16. Aplica TICs como material de apoyo de la enseñanza y aprendizaje	1	2	3
17. Utiliza materiales didácticas que genera la atención de los estudiantes	1	2	3
18. Los materiales didácticos que utiliza despierta interés, motivación y concentración en los alumnos.	1	2	3
DIMENSIÓN CURRICULAR: EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	1	2	3
19. Emplea instrumentos pertinentes para evaluar el desempeño y los productos que elaboran los alumnos	1	2	3
20. Evalúa conocimientos, habilidades y actitudes que adquieren los alumnos	1	2	3
21. Practica una evaluación basada en competencias	1	2	3
22. Utiliza la rúbrica para evaluar trabajos prácticos de los estudiantes	1	2	3
23. Después de conocer el resultado de evaluación, toma decisiones para mejorar el desarrollo de la sesión de aprendizaje y su desempeño como docente.	1	2	3
24. Informa oportunamente a los alumnos y padres de familia los resultados de la evaluación de aprendizaje.	1	2	3

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones:

Estimado señor profesor, a continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo y marque con un aspa (X) según considere. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La encuesta es anónima. La escala de estimación de 1 al 3.

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo a tu percepción.

DIMENSIÓN AUTORITARIO:	1	2	3
1. Establece medidas administrativas sin participación de Consejo Educativo Institucional CONEI	1	2	3
2. En las reuniones de trabajo, no valora ni respeta la opinión de docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades	1	2	3
3. Centraliza las decisiones en su persona y obliga a cumplir a la comunidad educativa	1	2	3
4. Demuestra un gobierno vertical en la institución educativa	1	2	3
5. Genera un clima de tensión, frustración y agresividad en la institución educativa	1	2	3
6. Es dominante y soberbio (a) como autoridad escolar			
DIMENSIÓN: LIBERAL	1	2	3
7. Deja en libertad total a CONEI para que tomen decisiones sobre gestión escolar de la institución educativa	1	2	3
8. En la gestión escolar, su participación es mínima, la comunidad educativa lo decide			
9. No ejerce control pertinente sobre gestión administrativa, pedagógica y comunitaria			
10. Adopta decisiones no viables cuando surgen problemas en la institución educativa			
11. No evalúa con firmeza la labor pedagógica de los docentes ni hace monitoreo sobre el aprendizaje de los estudiantes			
12. Pocas veces se pone en contacto con los docentes, alumnos y padres de familia, tampoco apoyo con contundencia cuando existen dificultades.			
DIMENSIÓN: DEMOCRÁTICO	1	2	3
13. Conduce y orienta a la comunidad educativa con respeto a la persona humana y normas vigentes	1	2	3
14. Incentiva con firmeza la participación de los miembros del CONEI en la gestión escolar y promueve una gestión compartida			

15. Genera un clima organizacional saludable en la institución educativa respetando los derechos de los demás			
16. Promueve relaciones humanas cordiales entre los miembros de CONEI, padres de familia, organizaciones escolares y autoridades de la comunidad			
17. Genera comunicación cordial y franca con los docentes, alumnos, padres de familia y autoridades de la comunidad			
18. Forja con ejemplos la práctica de valores de compromiso y de responsabilidad			
DIMENSIÓN CURRICULAR: TRNASFORMACIONAL	1	2	3
25. Propicia un clima de confianza, compromiso, iniciativa, expectativas y de responsabilidad en la IE apelando a la práctica de valores éticos	1	2	3
26. Promueve gestión escolar imitable por la comunidad educativa, CONEI, APAFA porque se sustenta en la práctica de valores humanos y respeto a la cultura de la comunidad	1	2	3
27. Estimula intelectualmente a los profesores para que asuma nuevos desafíos y retos en la formación de los educandos.	1	2	3
28. Se preocupa individualmente de la labor y situación personal de los docentes y estudiantes, e incentiva superación personal y profesional	1	2	3
29. Genera cambios de visión buscando interés colectivo y no individual	1	2	3
30. Motiva, estimula y transforma a los profesores para que realicen una gestión pedagógica con resultados de una formación integral.	1	2	3