



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una
Institución educativa primaria de Lambayeque

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

AUTORA:

Lozada Calderon, Sandra Yesenia (orcid.org/0000-0001-7994-137X)

ASESOR:

Dr. Centurión Cabanillas, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-5301-0291)

CO-ASESOR:

Dra. Arrunátegui Huamán Betsy Pamela (orcid.org/0000-0001-6240-2804)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos sus
Niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres Anselmo y María que a pesar que no están físicamente siempre me acompañan espiritualmente, gracias a ellos por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo, en los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Sandra Yesenia Lozada Calderón

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

Sandra Yesenia Lozada Calderón

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIONES.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla		Página
Tabla 1	Ficha técnica del instrumento de la variable liderazgo pedagógico	17
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento de la variable gestión educativa	18
Tabla 3	Liderazgo pedagógico y Gestión educativa	21
Tabla 4	Liderazgo autoritario coercitivo y Gestión educativa	22
Tabla 5	Liderazgo autoritario benevolente y Gestión educativa	23
Tabla 6	Liderazgo participativo y Gestión educativa	24
Tabla 7	Liderazgo consultivo y Gestión educativa	25

Índice de figuras

Figura		Página
Figura 1	Nivel del liderazgo pedagógico	20
Figura 2	Nivel de las dimensiones del Liderazgo pedagógico	58
Figura 3	Nivel de gestión educativa	20
Figura 4	Nivel de las dimensiones de la Gestión educativa	57

Resumen

El presente estudio sostuvo como finalidad determinar la relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque. Es así que la metodología considerada en el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de la indagación responde a ser básica, de diseño no experimental – transversal y de alcance correlacional, la muestra estuvo comprendida por 30 docentes a quienes se les fue aplicado dos cuestionarios a modo de instrumento, esto con el fin de poder cuantificar a las variables de estudio. Los resultados han demostrado que el nivel de liderazgo pedagógico que refirieron los docentes acerca de la directora de la I.E resultó ser bajo, representado por el 70% de la muestra, asimismo, indicaron que el nivel de gestión educativa fue malo (70%), aunado a ello se identificó una significancia $p=0.000$ ($p<0.05$) por lo que se llegó a establecer el vínculo altamente significativo que se da por entre los constructos y una $\rho=0.773$ que estipuló que el nexo resultó ser alto y positivo. Por lo que se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, Gestión educativa, Docentes

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between pedagogical leadership and educational management in teachers of a primary educational institution in Lambayeque. Thus, the methodology considered in the study had a quantitative approach, the type of inquiry responds to being basic, non-experimental design - cross-sectional and correlational in scope, the sample was found by 30 teachers to whom two questionnaires were applied. as an instrument in order to be able to quantify the variables of the inquiry. The results have shown that the level of pedagogical leadership reported by the teachers of the direction of the director of the I.E turned out to be low (70%), they indicated that the level of educational management was bad (70%), in addition to this, a significance $p=0.000$ ($p<0.05$) so the link is established between the constructs and a $\rho=0.773$. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between pedagogical leadership and educational management in teachers of a primary educational institution in Lambayeque, 2022.

Keywords: Pedagogical leadership, Educational management, Teachers

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los colegios atraviesan nuevos retos de adaptabilidad, identificación y desarrollo para que puedan poseer competitividad y liderazgo (Jímenez, 2022). Existe también la idea errónea del liderazgo pedagógico, puesto que el liderazgo engloba no solo aspectos administrativos, sino aspectos participativos y distribuidos (Caingcoy, 2020).

A nivel mundial, los problemas de la política y sociedad representan una amenaza para el liderazgo de los directores de los centros de formación académica, ya que esto influye en la mentalidad y su moralidad para llevar una organización estructurada a favor de los estudiantes (Tirri et al., 2021), Además, existe la inseguridad de asumir el rol de líder (Heikka et al., 2022). La pandemia de la Covid 19, produjo en los líderes pedagógicos una realidad que necesita nuevas habilidades tecnológicas y una transformación en el proceso de su ejercicio, ya que ello ayuda a afrontar los retos. Por otro lado, los directores presentan una carencia en su desarrollo profesional que consecuentemente genera una baja gestión educativa en los colegios (Álvarez et al., 2021). La labor de un director es compleja, y posibilita que el liderazgo no se concrete correctamente, este puede presentar una mentalidad no consolidada, por ende, la gestión educativa de una institución no pueda darse de manera adecuada (Rosabal & Barrantes, 2022).

Los cambios dados a raíz del Coronavirus dejan atrás la tradicional gestión educativa y pasó a transformación en línea, lo cual representó obstáculos ya que los directivos y maestros no contaban con la preparación adecuada para afrontar los retos tecnológicos, el problema principal de la gestión radica en la falta de organización incumpliendo los objetivos trazados para la institución educativa (Rahmatullah, 2021). Si bien se tiene una gran asimilación de tecnologías por parte de los estudiantes, esta no es desarrollada por los docentes o líderes educativos, ya que se presencia la falta de interés por explotar y aprender nuevas herramientas, de forma que se pueda explotar la información que se encuentra en las diferentes plataformas de internet (Agus et al., 2021). En los sistemas educativos la gestión educativa, presenta como problema la escasez de desarrollar capacidades profesionales para conducir óptimamente una institución educativa, reflejando la necesidad de implementar políticas de

mejora (Vega, 2020). Asimismo, se presentan problemas debido al desarrollo de la tecnología tan rápido, convirtiendo al proceso de asimilación una tarea difícil para los directores, se manifiestan problemas internos que no se han resuelto desde su gestión hasta el aspecto de infraestructura de la misma institución (Haq & Rofiki, 2022)

En el Perú, se han desarrollado políticas en el sector educativo para capacitar a los directores, sin embargo, los recursos destinados para este fin son limitados por lo que su formación como líderes es deficiente debido a que se piensa que el director solo cumple una función administrativa (Orbegoso, 2022). Aunado a ello, la contingencia mundial provocó dificultades en el sector educativo y dos de los principales problemas son los bajos presupuestos al sector y los bajos salarios (Alegría et al., 2021). En tal sentido, se refleja una debilidad en los directores en cuanto al liderazgo en asumir retos y en el fortalecimiento de sus saberes, por lo que no interiorizan su labor gerencial transformando su papel como líder como un acto administrativo y decaendo la gestión educativa (Crispín et al., 2022). Asimismo, se reconoce la necesidad de una adecuada gestión, al no desarrollar una planificación idónea mostrando el no logro de las metas de las instituciones (Mejía, 2021). Además, la pandemia ha dejado un vacío complejo en el sector educativo peruano en los que enmarcan los procesos organizacionales de los centros de formación académica (Quiñones et al., 2021).

La responsabilidad de que una Institución Educativa Primaria, en Lambayeque, tenga un funcionamiento de modo eficaz y de provecho para los estudiantes, es de la directora y la plana docente; por lo que el liderazgo pedagógico debe desarrollarse óptimamente; sin embargo, no se evidencia ello porque existe una deficiencia en la determinación y la insuficiencia de comunicación. Aunado a ello, la plana no cuenta con el seguimiento correcto, puesto que, su evaluación no es enriquecida con la retroalimentación. En relación a la gestión educativa, se evidencia la falta de un plan educativo que integre las tareas específicas para la institución, así como el desarrollo de las clases con los estudiantes.

Ante la situación descrita se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en docentes de una

institución educativa primaria de Lambayeque?

La justificación teórica, se basa en que los documentos de gestión nos brindan una visión crítica de la realidad existente. En el nivel práctico, la indagación proporcionó datos acerca de la existencia de un nexo entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes y se constituyó en una fuente de información o punto de referencias para las diferentes instituciones educativas. A un nivel metodológico, su justificación se basa en emplear de métodos o herramientas para el desarrollo del estudio como es la estadística inferencial logrando desarrollar los objetivos trazados, por otro lado, se emplean técnicas e instrumentos que ayudaran en la toma de datos de interés del objeto de estudio.

El estudio planteó como objetivo general determinar la relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, desarrollando los objetivos específicos siguientes: a) Identificar el nivel del liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque; b) Identificar el nivel de gestión educativa en docentes de en una Institución educativa primaria de Lambayeque; c) Determinar la relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque; d) Establecer la relación entre el liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque; e) Determinar la relación entre el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque. f) Establecer la relación entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

Se establece a modo hipótesis de estudio que, existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se tiene el estudio realizado por Tomalá (2022), quien tuvo como objetivo determinar la relación que trasciende entre los diferentes estilos de liderazgo directivos y la gestión administrativa en un centro de estudios ubicado en Santa Elena – Ecuador, cuyos resultados mostraron una probabilidad de 0.000, razón por la cual se estableció el vínculo ($r=0.697$). Cajamarca (2020) se planteó como objetivo determinar el nexo que coexiste del liderazgo pedagógico con la gestión educativa de una institución de estudios en Guayaquil 2019, por lo que tuvo como hallazgos que existe un nexo alto entre las variables ($r=0.662$).

Paralelamente, Crespo y Weise (2021) analizaron la gestión y liderazgo del educador en el progreso del aprendizaje en las aulas de estudio, hallando un nexo significativo por medio del liderazgo y la gestión pedagógica ($r=0.69$) según maestros. Así también, Cordero (2021) tuvo como finalidad determinar la captación que presentaban los directores de cinco instituciones acerca del liderazgo servidor, obteniendo una significancia mayor a 0.05, siendo esta de 0.402 ($r=-0.860$) concluyendo que no existe una diferencia significativa. Acuña y Bolívar (2019) encontraron una relación directa ($r=0.353$) entre los distintos estilos del liderazgo y los modelos de gestión que se evidenciaron en un centro de formación académica en Barranquilla.

En relación a las investigaciones previas en el ámbito nacional, se tiene a Crispín et al. (2022) donde sostuvieron como meta, establecer la influencia que ha presentado el desempeño gerencial con el liderazgo pedagógico en la gestión escolar, esto referido en instituciones educativas pertenecientes a Lima Este. Donde los resultados se demostró una dependencia del 72% en cuanto al desempeño gerencial, mientras que el para liderazgo pedagógico fue del 73%. Por lo que se llegó a la conclusión que la gestión escolar depende tanto del liderazgo como del desempeño, lo que repercute positivamente en la captación de enseñanzas de los educandos.

Mayta (2022) quien al estudiar en los distintos centros de estudio de la UGEL 06 de Vitarte, 2021, encontró que el 35.3% de los maestros consideraba que el liderazgo se encontraba en un nivel malo, el 36.2% era regular y el 28.4%, bueno. En relación a la gestión educativa, un 33.6% de los maestros

manifestaron que estaba en el nivel ineficiente, el 34.5% en un nivel regular y el 31.9%, eficiente. Concluyendo que liderazgo pedagógico y gestión pedagógica se relacionan significativamente ($r=0.188$).

Dentro de este marco, Antajima (2022) determinó que la gestión educativa en el colegio Libertador San Martín del distrito de Independencia se encontraba en un 33.2% en un nivel regular, mala (34.8%) y bueno (32.8%), el liderazgo fue ineficiente (25.4%), regular (24.9%), eficiente (24.9%) y muy eficiente (24.4%), obteniendo un nexo no significativo entre gestión educativa y liderazgo pedagógico ($r=-0.048$). Mientras que Guivin (2019) en un colegio de nivel secundaria, el 46.7% consideraba que el liderazgo educativo se halló en un nivel medio, el 30% en el nivel bajo y el 23.3%, en el nivel alto. La gestión educativa estuvo en un 50% en nivel medianamente completa, el 33.3% en su inicio y el 16.7%, completa. En consecuencia, existe un nexo significativo entre liderazgo pedagógico y gestión educativa ($r= 0.778$).

Según Abad (2018) en el Instituto Superior de Música Pública nombrado como “José María Valle Riestra”, la gestión educativa estaba en un nivel regular (49.66%) y el liderazgo similarmente (35.37%), existiendo un nexo significativo de la gestión educativa y el liderazgo pedagógico ($r= 0.872$). Y en los centros de estudio públicas pertenecientes a la UGEL coronel Portillo Pucallpa, Rafael y Orbegoso (2019) determinaron que la existencia de un efecto del liderazgo pedagógico de los directivos en el desempeño de los educadores ($r= 0.495$).

En cuanto a los trabajos previos de la variable liderazgo educativo nivel nacional se considera a Casas (2019) quién tuvo como fin evidenciar la existencia de un nexo positivo por medio del liderazgo pedagógico presente en el director y el desempeño docente para el plantel secundario del centro de estudios público “María Parado de Bellido”, hallando que existe un nexo directo y significativo (0.897).

Por otro lado, Dueñas et al. (2022) tuvieron como propósito establecer el vínculo que trasciende del liderazgo directivo y la labor que los educadores desempeñan en Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios, resultando un nexo débil y significativo ($r=0.238$).

En cuanto las investigaciones de acuerdo a la gestión educativa a nivel nacional, los autores Porras et al. (2021) se trazaron como fin estudiar el comportamiento que presenta la satisfacción de los educadores en función a la gestión que se realiza en el sector de la educación, teniendo como resultados un nexo significativo por medio de la gestión educativa y la satisfacción laboral ($r=0.68$).

Aunado a ello, los autores Yangali et al. (2022) se plantearon poner en evidencia el vínculo entre la toma de decisiones y la gestión pedagógica, demostrando que existe dicho nexo significativo entre las variables sustentado con el valor del coeficiente de relación de Pearson de $r=0.491$.

El presente estudio se sustenta en las bases teóricas que se describen a continuación.

El liderazgo es la manera en que se influye, dirige, controla y motiva a sus subordinados, de forma que estos logren completar sus tareas efectivamente, por lo que es el proceso en que la persona influye en otra para el logro de metas comunes (Muliati et al., 2022). Mientras que el Liderazgo pedagógico, integra a todas las tareas educativas a nivel general de una institución, las cuales también son distribuidas por sus miembros o dueños, además está ligado al progreso de habilidades de dichos miembros (Bøe et al., 2022). Comprende además una actividad que determina la dirección de la formación de un grupo, así como su motivación y su inspiración e incluye la gestión para el cumplimiento de los objetivos deseados (Anufrieva ,2022) . O repara las capacidades de los maestros para que a su vez estos puedan mejorar el procesos de obtención de conocimientos de los educandos, tomando como al liderazgo un compromiso y desarrollo para el alumno (Forssten, 2020).

El liderazgo pedagógico se compone de cuatro capitales: *el social* que refiere a las normas que se tiene en común como los valores, *el académico* basado en la formación y estos dos se enfocan en los estudiantes; *el intelectual* el cual es el conjunto de saberes que ofrecen los maestros en conjunto y *el profesional* el cual se ve ligada a la capacidad profesional y la eficacia del docente (Varlık et al., 2021).

Las características del liderazgo educativo integran la conciencia de la

dignidad de cada persona, el respeto, la responsabilidad de contratar y despedir a su plana docente, capacidad de prevenir y crear estrategias para los desafíos, la motivación hacia la plana docente, trabajo colaborativo, ser el promotor de la formación profesional, capacidad de administrar las tareas y procesos de la institución educativa (Peng & Chudy, 2021).

Las dimensiones del liderazgo pedagógico según Vásquez (2021) liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo participativo y liderazgo consultivo. El liderazgo participativo es aquel en que los directivos tiene confianza en la labor que realizan sus maestros y cuanto a la toma de desiciones el director tiene pertinencia y rentabilidad, este liderazgo va acompañado de la comunicación asertiva y existe un trabajo colaborativo (Yangali & Torres, 2020),por tanto mejora la toma de decisiones de manera conjunta y compartida (Caingcoy, 2020; Cheong et al. ,2019)). El liderazgo autoritario coercitivo es aquel en la que se manifiesta menor comunicacación creando un clima nocivo; el liderazgo autoritario benevolente, este se evidencia con una plana docente con confianza condescendiente (Yangali & Torres, 2020) ;en cuanto al liderazgo consultivo, este tiende a favor de los colaboradores y la división de tareas, aunque la decisión final siempre es la del director, sin embargo, este confía en la opinión de su plana y considera ello, en este liderazgo los integrantes de la plana docente de la institución poseen un grado de autonomía (Yangali & Torres, 2020) , por lo que se relaciona con la experiencia y el dialogo (Caingcoy, 2020).

En cuanto a las teorías y enfoques del liderazgo pedagógico, se tiene la teoría de gestión 3D, la cual es adoptada por muchas organizaciones. En este caso, el líder escoge un estilo acorde a las circunstancias y requerimientos de sus subordinados. Este lider puede cambiar de estilo dependiendo la situación y se ve la necesidad de determinar el grado de madurez de los colaboradores y que estos se adapten a un estilo dependiendo las circunstancias. Entre los estilos que comprende este enfoque se ecuentra el estilo directivo, el estilo de entrenamiento, el estilo de apoyo y el estilo delegativo (Bashir et al.,2022).

También existe los enfoques Burocrático y profesional. El primero de ellos conlleva a la obligación de colaborar, tomar maneras actualizadas del ejecutar las cosas, implementación de requerimientos externos y la

determinación de maestros por rendir cuentas a la autoridad superior. Por otro lado, el enfoque profesional enmarca la construcción y fomentación de una visión compartida con confianza, desarrollar habilidades de apoyo en base a la evidencia y solución de problemas, asimismo de desarrollar herramientas de conocimiento e innovación, así como sentar la responsabilidad común de los maestros (Zhang et al., 2021).

Agregado a lo descrito, el enfoque de la identidad social según Stevens et al. (2021) el liderazgo parte de la habilidad de la persona para autodefinirse en su identidad personal como en su identidad grupal. Es a partir de ello, que el liderazgo en este enfoque comprende un proceso de influencia en la sociedad y este enfoque tiene como propuesta la habilidad del líder para influir, de modo que sea la representación de un grupo, promueva la identidad de grupo, desempeñe el rol activo de formar contenido y ayude a incrustar dicha identidad posibilitando que los miembros convivan su identidad de manera compartida.

Asimismo, el enfoque colectivista del liderazgo, el cual toma a este como una responsabilidad que es compartida y repartida por sus miembros. Así también, se tiene a la teoría del camino meta del liderazgo, el cual comprende un marco de las relaciones del comportamiento del líder en las labores, así como la motivación de los subordinados, cuya relación en un marco diádico esta será afectiva (Cheong et al., 2019).

Por otro lado, la teoría de los rasgos, los líderes no se hacen, estos ni bien nacen poseen capacidades, humor que muestra confianza, inspiración, así como habilidades en la administración de modo correcto y poseer liderazgo en el grupo, por lo que tiene como fin el logro máximo de las habilidades de los trabajadores mediante las acciones de delegar, escuchar y cuestionar (Warren et al., 2022). Asimismo, los autores plantean dos enfoques centrales: la orientación hacia más personas y la orientación hacia las tareas. El grid está basado en dos categorías: preocupación por las personas (nivel de comprometerse por parte de los trabajadores por medio del desarrollo y logro metas, autoestima, responsabilidad y confianza) y preocupación por la producción (eficiencia de los pasos productivos, en la labor y la capacidad de producir).

Otra de las teorías relacionadas es la de la contingencia, la cual

menciona que un equipo evidencia un rendimiento alto a raíz de lo gestionado por la cabeza y esa comunicación llega a generar dos orientaciones, la primera a las actividades y la otra a los logros (Perilla & Gónzales, 2021).

En esa misma línea, la teoría de la malla gerencial o grid administrativa tiene base en la malla nueve por nueve, lo cual ayudó a generar una forma de representar de modo gráfico el nivel bidimensional de los múltiples estilos de liderazgo y como se pueden contrastar entre ellos, dicho gráfico es de guía para los líderes y su autoconocimiento y orientarse a uno de los estilos existentes (Isaza, 2021).

En cambio, la teoría del carisma o liderazgo carismático sostiene que el líder es un individuo que posee autoconfianza, por lo que, el liderazgo es la capacidad de tener influencia en otros y ello se basa en que el líder posee un don de atraer, que son tomados como dones extraordinarios. Por otro lado, estas personas poseen un punto de vista claro y conciso y trasmite ese punto de vista, de modo que interactúa comunicando su pensar y conductas en la sociedad (Martínez, 2022)

Acerca de las bases teóricas de la variable gestión educativa se tiene las mencionadas a continuación.

La gestión educativa es una agrupación de procesos de gestión donde se planifica, organiza y evalúa los procesos educativos, así como también, mejorar los procesos pedagógicos enfocados en mejorar el aprendizaje (Sánchez & Delgado, 2020). También es una función destinada a generar y mantener centros educativos, incluyendo la estructura administrativa y pedagógica, así como pasos internos democráticos, equitativos y eficientes que permitan el desarrollo de los infantes, así como también de los jóvenes y adultos como seres humanos. Integrales, eficaces y comprometidos, alineando sus proyectos individuales con proyectos colectivos como personas con la capacidad vivir democráticamente y desarrollarse (Martins et al., 2019).

Aunado a ello, entre las características de la gestión educativa se encuentran la planificación, mientras exista un plan, la educación será armónica y sostenible. se necesitan planes con diferentes perfectivas de tiempo y espacio. Controlada, con el propósito de medir y afirmar el cumplimiento de las

actividades administrativas y sobre todo académicas (Suarez, 2019). Así tenemos a la *descentralización*, posibilitando la focalización de los servicios educativos en los lugares más remotos del país. *Coordinación*, ya que el carácter horizontal de la función educativa exige la coherencia y coordinación de todos los departamentos y entidades que desarrollan el servicio de educación. *Interdisciplinar*, porque la educación ya no es una actividad uniprofesional, requiriendo el esfuerzo de todas las disciplinas. *Dinámico*, haciendo que tomar decisiones y la concretarlas sean más rápidas, más flexibles y más eficientes. *Innovación*, con el fin de introducir nuevos métodos y procedimientos de enseñanza o de gestión, y apoyar cambios estructurales. *Participación*, ya que para conseguir aportes es requerida el interviniente a nivel total del sistema pedagógico que involucra a los padres de familia, docentes y alumnos (Suarez, 2019).

Según Ramírez (2020) las dimensiones son: *gestión pedagógica-curricular*, la cual se refiere al trabajo educativo que realizan los docentes, es decir, está relacionado con la forma o el estilo de enseñanza ya sea con diferentes métodos y técnicas con el objeto de optimizar la calidad otorgada de saberes a los estudiantes. *La gestión organizativa- administrativa*, este es el aspecto organizativo que ve la planificación, organización, gestión y seguimientos como partes centrales de la institución. Además, vela por las acciones de mejorar y cumplir con las normativas y políticas. *La gestión participación social-comunitaria* es uno de los roles de los colegios hacia la comunidad, la cual se encarga de garantizar la atención efectiva a los usuarios, la convivencia e inclusión de los usuarios del servicio, es decir, los estudiantes.

Mientras que, entre las teorías de la gestión educativa se tiene a la teoría de la administración, esta tiene un papel en las diversas ciencias (Foss et al., 2022). Boon et al. (2021) expone esta teoría bajo dos teóricos, el primero de Taylor en 1911, la cual tiene como principal fin producir colaboradores productivos, de modo de no cargarlos y llegar al equilibrio en el ejercicio de sus tareas; la segunda teoría de Henri Fayol de 1949 presenta 14 principios los cuales están basados en la adaptación y en el bienestar de los maestros y este requiere la intervención de todos en una institución educativa desde maestros hasta los directores. Los principios son: la división de tareas, equilibrio de poder

y responsabilidad, disciplina, aceptación y cumplimiento de las instrucciones, tener un objetivo común, priorización de los logros, salarios justos, centralización, conocimiento de deberes jerárquicos, trabajar bajo reglas, equidad, liderazgo en el buen ambiente, el director como líder y trabajar en equipo.

Agregado a lo mencionado, la teoría cultural por su parte tiene cimientos en cuatro culturas, están son adhocracia, el clan, el mercado y la jerarquía. Esta teoría trata en que los trabajadores toman riesgos, pero bajo una visión innovadora por lo que se comprometen con la experimentación para el éxito de la organización (Fuad et al., 2022).

Por otra parte, la teoría estática de tecnología-organización-entorno (TOE) según Kutieshat y Farmanesh (2022) nace con la llegada del Covid 19 entorno a la organización e innovación, y esta se basa en la producción de responsabilidad, flexibilidad, creatividad, autonomía y participación en los trabajadores.

En cambio, la teoría de la disonancia cognitiva se basa en que los trabajadores tengan la meta de reducir o eliminar el desequilibrio y las discrepancias entre lo que se espera de una meta y lo que resulta en realidad (Hua & Wei, 2022).

Mientras que el enfoque estratégico, según Abensur et al., (2022) la gestión va de la mano con la aplicación de estrategias, puesto que ellas representan una unidad de orientación en cuanto a las actividades de una entidad, de modo que se minorice la inseguridad y complejidad.

Otro de los enfoques es el normativo, la gestión educativa necesita las normas para establecer valores e intereses en común, de modo que estas regulen lo que cada colaborador hace, este enfoque toma el cumplimiento como el resultado cooperativo de la solución de problemas y este incluye al diálogo y no a sanciones legales (Pircher, 2022).

A ello, el enfoque prospectivo se basa en reducir el nivel de incertidumbre para tomar decisiones, y este aporta una serie de métodos convirtiendo los pasos de creación y desarrollo de planes un procedimiento de compromiso útil en la administración de naturaleza cualitativa y cuantitativa

(Gelabert et al., 2022).

Finalmente, el enfoque de Six Sigma tiene a la calidad total, que según De la Hoz (2022) tiene ventajas para todos los colaboradores de una empresa introduciendo la idea de la mejora continua a fin de lograr la calidad en toda la organización, de este enfoque se tiene el modelo SERVPERF, este mide la calidad del desempeño bajo las perspectivas de los clientes, sin embargo, este no siempre debe ser así.

En el marco conceptual se tiene tanto las definiciones conceptuales como la operacionales de los constructos, mencionadas a continuación.

El liderazgo pedagógico es la habilidad de manejar y gestionar óptimamente una institución, y es un rol esencial dentro de la misma e incluye la ejecución de reglamentos, se ocupa del aspecto moral, funcional e intelectual (Dueñas et al., 2022). Es así que se integra de cuatro dimensiones, tales como el Liderazgo Autoritario Coercitivo, Liderazgo Autoritario, Benevolente, el liderazgo participativo y liderazgo consultivo (Vásquez et al., 2021).

La gestión educativa es una acción de naturaleza pedagógica que posee el proceso de formación de la persona, ofreciéndole saberes, valores e identidad por lo que se caracteriza por su carácter de integración, transformación e intención (Gubela & Fonseca, 2022). Se integra de tres dimensiones, siendo estas: la gestión pedagógica-curricular, gestión organizativa- administrativa y gestión participación social-comunitaria (Ramírez, 2020).

De acuerdo a los términos básicos, se ha tenido en cuenta al *liderazgo*, que es la capacidad para influir, organizar y motivar a otras con la finalidad de concretar las metas planeadas de n grupo bajo un marco moral y ético (Sawalhi & Chaaban, 2022); el *líder*, que es aquella persona que tiene virtudes como la valentía y conductas motivacionales, así como, comportamientos de disposición con los demás a fin del bienestar común e individual (Salinas et al., 2022); la *dirección* que es aquella acción de orientar de manera correcta la trayectoria de una organización por lo que se ve ligado con los procedimientos que se ejecutan y las metas de dicha organización (Vargas, 2022); el *director*, que corresponde a ser una persona que tiene como función crea un clima adecuado en el ejercicio de sus funciones en la gestión organizacional, por lo que identifica las falencias

de la institución y actúa para solucionarlas de manera rápida (Apaza & Rivera, 2022); el *delegar*, que corresponde al acto que tiene una persona que tiene a cargo a un grupo, distribuyendo tareas o funciones, esta es una cualidad del líder y busca optimizar los tiempos (Salinas et al., 2022).

Aunado a ello se tuvo al *trabajo en equipo*, que refiere a ser la unión de varias personas a fin de cumplir una meta común siguiendo norma establecidas por los mismos miembros, por lo que su cualidad principal es la buena comunicación (Pava & Ávala, 2022); la *innovación*, que resulta ser la admisión de algo nuevo o con mejorar significativas de algún proceso, método o bien, en el ejercicio de las tareas de una organización a nivel operativo o interactivo (Hernández , 2022); la *organización*, que corresponde a un individuo o un grupo que posee una o varias tareas con determinado grado de autoridad (Hernández , 2022); la *gestión* que alude a ser la parte administrativa de una organización (Figuerola et al., 2022); de igual forma el *aprendizaje*, siendo la serie de pasos en la que se adquiere nuevos conocimientos, capacidades o comportamientos por medio de lo vivido y que genera una transformación en la manera de actuar o ser (Mamani et al., 2022); así mismo, la *administración*, referida a la serie de acciones que conlleva la dirección de los materiales o recursos que presenta una institución, con el fin de lograr lo que se requiere; la *calidad educativa*, siendo el compromiso a nivel educativo por parte de los miembros de una institución por cumplir el fin del aprendizaje (Agus et al., 2021); el *control*, aludiendo a la tarea que se basa en el desempeño de una organización, inicia con el trazado de metas, luego la evaluación, seguido de la comparación y finalmente la retroalimentación (Heikka et al., 2022); y finalmente, la *planificación*, referido como el proceso sistemático que ayuda al progreso y aplicación de planes para acatar los propósitos de la organización, fundamental para decidir, es la trayectoria que se debe seguir en el futuro, ayuda a fortalecer una dirección alineada a una orientación de crecimiento (Muñiz et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

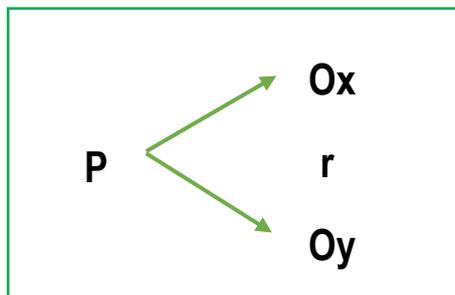
El estudio corresponde a una investigación básica de enfoque cuantitativo, según Tapia (2020) un estudio básico es aquel que describe un fenómeno con la ayuda de las teorías fundamentales; y, enfoque cuantitativo, porque abarca el estudio bajo mediciones, gráficos y análisis estadísticos para determinar patrones precisos de comportamiento de las variables (Hernández-Sampiere & Mendoza, 2018).

El diseño que se ha seguido en la investigación resultó ser no experimental – transversal, ya que las variables no han sufrido modificaciones a lo largo del estudio y se ha desarrollado en un tiempo establecido (Sánchez et al., 2018).

El alcance de la indagación corresponde al alcance correlacional ya que se determinó el nexos entre dos o más variables y descriptivo, porque se detalló los datos obtenidos en cuanto al estado de las variables (Arispe et al., 2020).

Figura 1

Nivel correlacional



Donde:

P = Población

Ox = Observación a la variable liderazgo pedagógico

Oy = Observación a la variable gestión educativa

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Definición conceptual

Corresponde a ser la capacidad o habilidad de manejar y gestionar óptimamente una institución, y es un rol esencial dentro de la misma e incluye la ejecución de reglamentos. Este se ocupa del aspecto moral, funcional e intelectual (Dueñas et al., 2022).

Definición operacional

El liderazgo pedagógico se integra del liderazgo autoritario benevolente, autoritario coercitivo, liderazgo participativo y liderazgo consultivo (Yangali & Torres, 2020)

Variable 2: Gestión educativa

Definición conceptual

La gestión educativa es una acción de naturaleza pedagógica que posee el proceso de formación de la persona, ofreciéndole saberes, valores e identidad por lo que se caracteriza por su carácter de integración, transformación e intención (Gubela & Fonseca, 2022).

Definición operacional

La gestión educativa se integra de la gestión pedagógica-curricular, gestión organizativa-administrativa y gestión participación social-comunitaria (Ramírez, 2020).

La operacionalización de los constructos se muestra en el anexo 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Acerca de ello, Sánchez et al. (2018) menciona que lo constituyen un conglomerado de elementos o circunstancias que poseen características comunes. Por lo que la población lo constituyen estos 30 maestros.

Criterios de inclusión:

Docentes del nivel primario y nombrados

Criterios de exclusión:

Docentes del área de educación física y AIP que son contratados

El director de la Institución Educativa

La subdirectora de la Institución Educativa

3.3.2. Muestra

Resultó estar comprendida por 30 docentes.

3.3.3. Muestreo

El muestreo utilizado en la presente corresponde a un muestreo no probabilístico, específicamente muestreo censal, a razón de que se tomará en cuenta a la totalidad de docentes de la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Esta se define como el elemento al cual se extraen los datos o información final según Hernández- Sampiere y Mendoza, (2018). Por lo que, este estudio lo comprende a un docente del centro de estudio.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se ha empleado como técnica a la encuesta, que según Cisneros et al. (2022) es una técnica integrada por varias preguntas, cuyo instrumento es el cuestionario, que integra dichas preguntas de manera estructurada con el fin de medir una a más variables de estudio. A ello, en este estudio se aplicaron dos cuestionarios, uno referente al liderazgo pedagógico y el otro relacionado a la variable denominada gestión educativa, en las cuales se fue aplicado la escala Likert.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento de la variable liderazgo pedagógico

Nombre del instrumento	Cuestionario 01: "Liderazgo pedagógico"
Autor	Bedregal (2022)
Administrado a	30 docentes de la Institución Educativa
Ítems	19
Tiempo estimado	25 minutos
Observación	Ninguna

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de la variable gestión educativa

Nombre del instrumento	Cuestionario 02: "Gestión educativa"
Autor	Benetre (2020)
Administrado a	30 docentes de la Institución Educativa
Ítems	20
Tiempo estimado	25 minutos
Observación	Ninguna

3.5. Procedimiento

Se dio inicio con el planteamiento del tema de estudio, por lo que, se reflejó la situación de ambas variables en la situación problema con lo que se planteó los objetivos, general y específicos. Se estableció la naturaleza metodológica fijando la técnica e instrumentos a emplear. Con ayuda de los instrumentos se recolectó la información con la que se desarrollaron los resultados por medio de tablas y figuras para luego realizar las discusiones y conclusiones, asimismo, las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al procedimiento del análisis de los datos recabados, se hizo uso de la estadística tanto descriptiva como inferencial por medio de las plataformas del software de Excel y SPSS versión 25, detallando por medio de tablas y gráficos los resultados más importantes de cada variable.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los principios éticos de la no maleficencia, pues no se busca causar algún daño al desarrollar el estudio; autonomía, por medio del uso de la normativa APA con la que se reconoce la autoría de conceptos y teorías; beneficencia, ya que se aportaron nuevos conocimientos a la comunidad científica; justicia, ya que trató

equitativamente a los docentes o personas relacionadas con el desarrollo de la presente; finalmente, se tuvo respeto a lo escrito en la guía para la redacción de este documento. Además, esta investigación consideró el código de ética en investigación proporcionado por la UCV, siendo estos el respeto, el rigor científico, la justicia, el bienestar, la competencia profesional y científica, la honestidad y la responsabilidad.

IV. RESULTADOS

Nivel del liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque

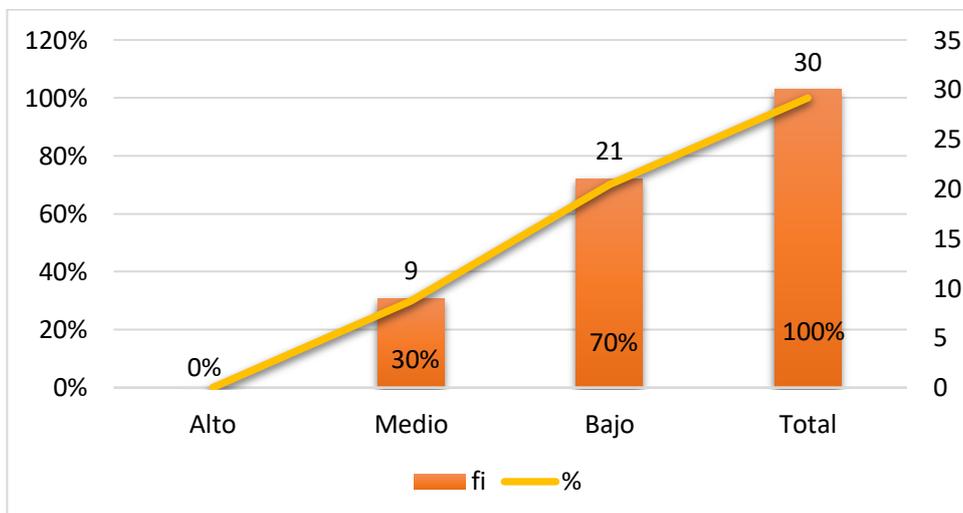


Figura 1. De los docentes que fueron considerados como muestra de estudio, el 70% hizo referencia a un nivel bajo de liderazgo pedagógico en la directora de la I.E de estudio, siendo esta proporción representativa, no obstante, se identificó que el 30% refirió a un nivel medio, sin embargo, no se encontró evidencia de que algún encuestado haya manifestado un nivel alto.

Nivel de gestión educativa en docentes de en una Institución educativa primaria de Lambayeque

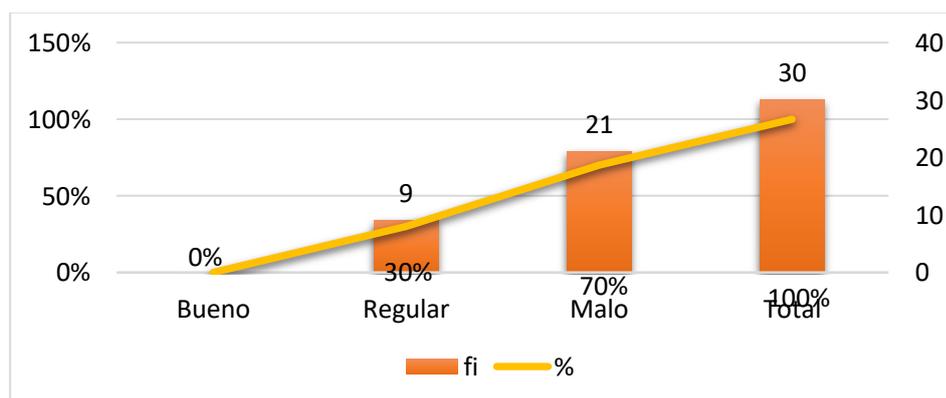


Figura 2. De la figura 2 se tiene que, en cuanto a los docentes encuestados, el 70% ha referido que se presentan una mala gestión educativa en la I.E de estudio, además el 30% ha indicado un nivel regular de la variable en mención, mientras que no se identificó que algún docente haya indicado una buena gestión educativa.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022.

H1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022.

Tabla 3

Liderazgo pedagógico y Gestión educativa

			Liderazgo Pedagógico	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000	0,773**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	0,773**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

Nota. A partir de lo que se distingue, se muestra un coeficiente de Rho de Spearman de 0.773 el cual pone en evidencia que la correlación que se da por entre las variables es positiva y muy alta. Por esta razón es que se procede a aceptar la hipótesis alterna del estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque

Tabla 4*Liderazgo autoritario coercitivo y dimensiones de la Gestión educativa*

Dimensiones		Liderazgo autoritario coercitivo	
Rho de Spearman	Pedagógica - Curricular	Coeficiente de correlación	0,656**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Administrativa	Coeficiente de correlación	0,658**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Organizativa	Coeficiente de correlación	0,676**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Comunitaria	Coeficiente de correlación	0,639**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota. En razón de lo que la tabla proporciona, se distingue un coeficiente de Rho de Spearman de 0.656, 0.658, 0.676 y 0.639, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da por medio de la primera dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y muy alta. Por esta razón es que se procede a aceptar la hipótesis alterna del estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

Tabla 5*Liderazgo autoritario benevolente y dimensiones de la Gestión educativa*

		Liderazgo autoritario benevolente	
Rho de Spearman	Pedagógica - Curricular	Coeficiente de correlación	,688**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Administrativa	Coeficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	30
	Organizativa	Coeficiente de correlación	,710**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Comunitaria	Coeficiente de correlación	,642**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota. De lo que se distingue en la tabla, se hizo el reconocimiento de un coeficiente de correlación de 0.688, 0.518, 0.710 y 0.642, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da por entre la segunda dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y muy alta. Por esta razón es que se procede a aceptar la hipótesis alterna del estudio.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión capacidad directiva el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión capacidad directiva el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

Tabla 6*Liderazgo participativo y dimensiones de la Gestión educativa*

		Liderazgo Participativo	
Rho de Spearman	Pedagógica - Curricular	Coeficiente de correlación	,651**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Administrativa	Coeficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Organizativa	Coeficiente de correlación	,741**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Comunitaria	Coeficiente de correlación	,887**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota. En la tabla se hizo el reconocimiento de un coeficiente de Rho de Spearman de 0.651, 0.634, 0.741 y 0.887, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da por entre la tercera dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y alta. Por esta razón es que se procede a aceptar la hipótesis alterna del estudio.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

Tabla 7*Liderazgo consultivo y dimensiones de la Gestión educativa*

			Liderazgo consultivo
Rho de Spearman	Pedagógica - Curricular	Coeficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Administrativa	Coeficiente de correlación	,507**
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	30
	Organizativa	Coeficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Comunitaria	Coeficiente de correlación	,653**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota. A partir de lo que se distingue en la tabla, se hizo el reconocimiento de un coeficiente Rho de Spearman de 0.721, 0.507, 0.696 y 0.653, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da por entre la cuarta dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y alta, además. Por esta razón se evidencia que entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa se da un vínculo.

V. DISCUSIONES

En el presente apartado se procedió contrastar los resultados con lo logrado por los autores considerados en las investigaciones previas, de manera que inicialmente se realizó el análisis de lo logrado en el primer objetivo específico, donde se propuso establecer el nexo entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en los educadores de una institución educativa primaria de Lambayeque. Es así que el análisis respectivo de los datos conllevó a que se identifique que se mostró un coeficiente Rho de Spearman de 0.773 el cual puso en evidencia la correlación que se da por entre las variables y que fue positiva y muy alta, además, la significancia resultó ser de $p=0.000$ la cual se encuentra dentro del área de rechazo de la hipótesis nula al ser inferior a 0.05. Por esta razón es que se procede a aceptar la hipótesis alterna del estudio y con el 95% de confianza se logró determinar que, entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en educadores de una escuela primaria de Lambayeque, existe una relación.

Contrastando con el estudio de Tomalá (2022), los resultados son similares, ya que el autor tuvo como objetivo determinar el nexo que existe entre los estilos de liderazgo directivos y la gestión administrativa de manera que sus resultados mostraron una significancia de 0.000 y un coeficiente de $r=0.697$, evidenciando de tal forma un vínculo alto. Así también se tuvo a Crespo y Weise (2021) quienes analizaron la gestión y liderazgo del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula, demostrando un nexo significativo entre el liderazgo y la gestión pedagógica ($r=0.69$) según maestros, lo que resultó similar. Aunado a ello se tuvo lo evidenciado por Cordero (2021) quien tuvo como finalidad determinar la percepción de los directores de cinco instituciones sobre el liderazgo servidor, demostrando una significancia mayor a 0.05, siendo esta de 0.402 por lo que se determinó que no existe una diferencia significativa, en tanto los resultados difirieron con lo encontrado en la presente. Sin embargo, en función a lo encontrado por Acuña y Bolívar (2019) resultó ser similar, ya que encontraron una relación directa ($r=0.353$) entre estilos de liderazgo y modelos de gestión en una Institución. En lo que respecta a la investigación de Abad (2018) fueron cercanos los resultados, ya que logró evidenciar el nexo

significativo entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico ($r= 0.872$). No obstante, el estudio de Rafael y Orbegoso (2019) evidenció el comportamiento del liderazgo pedagógico en función de una variable distinta, está referida como el desempeño de los docentes ($r= 0.495$), demostrando de tal forma que la presencia de una mejor organización y conducción de estrategias a fin de progresar el aprendizaje de los educandos, conlleva a un mejor desarrollo de las actividades de los docentes y viceversa. En la misma línea se ubicó al estudio de Casas (2019), ya que el autor hizo mención del mismo comportamiento que se da por entre sus constructos, esto al estipular una $\rho=0.897$ ($p<0.05$). Lo mencionado, corrobora el enfoque profesional del liderazgo pedagógico (Zhang et al., 2021), a raíz de que sostiene que se enmarca la construcción y fomentaciones de habilidad que den apoyo a la solución de problemas, además de que coadyuve al conocimiento e innovación, otorgando una responsabilidad común a los educadores.

En lo que respecta al primer objetivo específico que sostuvo identificar el nivel del liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022, los resultados demostraron que, de los docentes que fueron considerados como muestra de estudio, el 70% hizo referencia a un nivel bajo de liderazgo pedagógico en la directora de la I.E de estudio, siendo esta proporción representativa.

Mismos resultados se vieron identificados en la indagación de Mayta (2022), donde se evidenció que el 35.3% de los maestros consideraba que el liderazgo se encontraba en un nivel malo, el 36.2% era regular y el 28.4% correspondía a un nivel bueno, siendo su nivel predominante el nivel malo. Por su parte, Ancajima (2022) llegó a establecer los mismos resultados, esto al estipular que el nivel de liderazgo reconocido resultó ser ineficiente, lo que resulta ser cercano a lo que se evidenció en la presente investigación. En el estudio de Cajamarca (2020), también se identificó que el liderazgo pedagógico que expresaron sus docentes resultó ser deficiente, representado por el 72% de su muestra. Sin embargo, la indagación llevada a cabo por Guivin (2019) presentó resultados diferentes, a raíz de que determinó que el nivel predominante que expresaron los educadores, resultó ser un nivel medio (47%). Agregado a ello, el estudio de Abad (2018) presentó los mismos resultados que

la indagación anteriormente descrita, ya que la gran mayoría de su muestra (44%) manifestaron un nivel regular de liderazgo pedagógico.

Del segundo objetivo específico que planteaba identificar el nivel de gestión educativa en docentes de una Institución educativa primaria de Lambayeque, los resultados demostraron que, en cuanto a los docentes encuestados, el 70% ha referido que presentaron una mala gestión educativa en la I.E de estudio.

En contraste con Mayta (2022), los resultados mostraron que, para la gestión educativa un 33.6% de los maestros manifestaron que estaba en el nivel ineficiente, el 34.5% en un nivel regular y el 31.9%, eficiente, de manera que los niveles predominantes fueron semejantes en comparación con la presente indagación. Por su parte, Ancajima (2022) también determinó que la gestión educativa presente en su centro donde desarrolló su indagación, evidenció niveles malos, esto representado por el 35.8%. A su vez, Cajamarca (2020) expresó que el nivel de gestión educativa resultó ser regular (60%). En cuanto al estudio realizado por Guivin (2019), se llegó a obtener que la gestión educativa se encontraba medianamente completa, esto al ser representado por el 50% de su muestra de estudio, lo que resultó diferente a lo encontrado. De la misma manera, en la indagación de Abad (2018), se logró evidenciar que el autor en mención indicó que su muestra evidenció un nivel regular, esto representado por el 49.6%, por lo que también resultó ser distinto a lo logrado en la presente.

Del tercer objetivo específico que planteaba determinar la relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, los resultados demostraron que se distingue un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.656, 0.658, 0.676 y 0.639, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da por entre la primera dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y muy alta, además, la significancia resultó ser de $p=0.000$ para todas las comparaciones, lo que se encuentra dentro del área de rechazo de la hipótesis nula al ser inferior a 0.05, por lo que se aseguró que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en los educadores de una escuela primaria de Lambayeque.

Lo que en comparación con la indagación de Tomalá (2022) resultó ser similar en algunos aspectos, ya que el autor hizo el reconocimiento de que el estilo referido se encuentra altamente relacionado con las dimensiones tales como lo son organización ($\rho=0.586$) y dirección ($\rho=0.666$), en tanto, llegó a manifestar que la relación identificada se ha comportado de manera directa, lo que estipula que el incremento de una evidencia el incremento de la otra y viceversa. Ahora, Cajamarca (2020) también logró determinar el nexo que existe entre la dimensión referida del liderazgo y determinadas dimensiones que consideró para la variable gestión educativa de un colegio de Guayaquil 2019, ya que tuvo como hallazgos la obtención de una significancia inferior a 0.05, de esta manera llegó a la determinación de un vínculo que trasciende por entre las dimensiones, tales son administrativa (0.597), pedagógica (0.686) y organizativa (0.457).

Del cuarto objetivo específico que planteaba establecer la relación entre el liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, los resultados demostraron que se hizo el reconocimiento de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.688, 0.518, 0.710 y 0.642, los cuales pusieron en evidencia que la correlación que se da por entre la segunda dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y muy alta, además, la significancia resultó estar dentro del área de rechazo de la hipótesis nula al ser inferior a 0.05. Por esta razón es que se aseguró que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una escuela primaria de Lambayeque.

Lo descrito, en contraste con el estudio realizado por Cajamarca (2020) fue similar, ya que los autores lograron evidenciar en su indagación la presencia de un vínculo altamente significativo por entre el liderazgo referido y determinadas dimensiones que corresponden a la gestión educativa, estas referidas como administrativa ($\rho=0.597$), pedagógica ($\rho=0.686$) y organizativa ($\rho=0.457$), así pues se tuvo que evidenciaron un vínculo directo y significativo, es por ello que se hace mención que lo logrado de la presente guarda relación con lo estipulado por el autor descrito. Por su parte, la indagación

de Mayta (2022), donde se hizo mención en los resultados evidenciados, una relación altamente significativa por entre el liderazgo referido, con una dimensión de la gestión pedagógica, siendo esta evaluación ($\rho=0.260$), no obstante el vínculo fue bajo y se tuvo también, que la variable presentó distintas dimensiones a las tomadas en cuenta en la presente, sin embargo se tuvo en cuenta, agregado a ello, dicha variable presentó otras distintas dimensiones tales como planificación ($\rho=0.137$) y ejecución ($\rho=0.140$) que no presentaron un vínculo altamente significativo con el liderazgo referido, de manera que, en función a lo descrito, es que se hizo mención de que lo obtenido en la presente y los resultados de la indagación descrita no se evidencian grandes similitudes, al obtener las distintas determinaciones.

Del quinto objetivo específico que planteaba evidenciar el hallazgo de un vínculo entre el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, los resultados demostraron que se hizo el reconocimiento de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.651, 0.634, 0.741 y 0.887, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da por entre la tercera dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y alta, además, la significancia resultó estar dentro del área de rechazo de la hipótesis nula al ser inferior a 0.05. Por esta razón es que se tuvo que existe una relación significativa entre la dimensión capacidad directiva el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en los educadores de una institución educativa primaria de Lambayeque.

Distintos resultados se vieron reflejados en el estudio llevado a cabo por Ancajima (2022), donde el autor hizo mención de que el liderazgo participativo no repercute de manera significativa en los niveles de gestión educativa de los educadores, lo que conllevó a distinta determinación que la presente, aunado a ello estipuló que la presencia de altos niveles en la dimensión, no hace que se refleje los mismos resultados en la variable que como es el caso, se denomina gestión educativa, aunado a ello, en cuanto al análisis con las dimensiones de la variable referida, también se tuvo que el liderazgo en mención no se encontró altamente relacionado con la organización, planificación y la calidad educativa, que correspondieron en su estudio a ser las dimensiones

de la gestión educativa, esto al llegar a identificación que sus significancias resultaron ser inferiores a 0.05, de manera que al no ser significativos se pudo mencionar la determinación que recientemente se detalló. Por otro lado, se tuvo el estudio realizado por Abad (2018), donde se evidenció que lo que obtuvo el autor, resultó ser similar a lo encontrado en la presente, esto ya que en sus resultados pudo plasmar la relación altamente significativa que se da por entre el liderazgo referido y las dimensiones que consideró para la variable gestión educativa, siendo estas directiva ($\rho=0.692$), administrativa ($\rho=0.806$), académica ($\rho=0.822$) y comunitaria ($\rho=0.808$), que además, por medio del coeficiente de correlación, estipularon que los nexos establecidos resultaron altos y positivos, es por ello que se hizo mención de que lo encontrado en el objetivo es corroborado con lo que evidenciaron los autores.

Del sexto objetivo específico que planteaba establecer la relación entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, los resultados demostraron coeficientes de correlación de Rho de Spearman de 0.721, 0.507, 0.696 y 0.653, los cuales ponen en evidencia que la correlación que se da entre la cuarta dimensión de la variable uno y las dimensiones de la segunda variable, es positiva y alta, además, la significancia resultó estar dentro del área de rechazo de la hipótesis nula al ser inferior a 0.05. Por esta razón es que se procedió a establecer la presencia de una correlación significativa entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa. En contraste con el estudio de Mayta (2022), no se logró corroborar lo obtenido, ya que se identificó en sus resultados la presencia de un vínculo no significativo por entre el liderazgo en mención y las dimensiones de la gestión educativa, siendo estas denominadas como planificación ($p=0.143$) y ejecución ($p=0.140$), por lo que al estar por debajo del nivel considerado como apto para confirmar un vínculo, es que se discrepa con lo que logró el autor. Finalmente, los resultados demostrados por los distintos autores del marco teórico han reforzado lo que se logró en la presente, ya que de manera general se ha establecido que la presencia de un buen nivel de liderazgo pedagógico, conlleva a que el nivel de gestión educativa sea óptimo.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general se llegó a la determinación que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022 ($p < 0.05$; $\rho = 0.773$).
2. Se identificó que el nivel del liderazgo pedagógico percibido por los docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque en cuanto a la directora, resultó ser bajo, esto representado por el 70% de la muestra encuestada.
3. Se identificó que el nivel de gestión educativa percibido por los docentes de una Institución educativa primaria de Lambayeque en cuanto a la directora, resultó ser malo, a raíz de que el 70% de la muestra lo manifestara.
4. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.
5. Se evidenció el hallazgo de una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.
6. Se estableció la existencia de una relación significativa entre la dimensión capacidad directiva el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.
7. Se llegó a la determinación que existe una relación significativa entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la directora de la Institución educativa primaria de Lambayeque, establecer un plan en donde se identifique diferentes estrategias de visión para el centro de estudio, así como también metas para la institución, esto con el fin de mejorar el nivel de liderazgo.
2. A la directora de la Institución educativa primaria de Lambayeque, gestionar el uso de una plataforma de gestión escolar para el centro de estudio, en donde se pueda automatizar los distintos procesos administrativos y además se logre captar la información concerniente a los estudiantes, de manera que la puesta en marcha, coadyuve con la toma de decisiones.
3. A la directora de la Institución educativa primaria de Lambayeque, desarrollar acciones formativas que coopere en el fortalecimiento de las competencias profesionales de la plana docente en función a sus requerimientos.

REFERENCIAS

- Abad , S. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28859/Abad_RSf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abensur, E. (2022). Endências para o auto-atendimento bancário brasileiro: um enfoque estratégico baseado na teoria das filas. *RAM*, 4, 39-59. <https://doi.org/10.1590/1678-69712003/administracao.v4n2p40-59>
- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Agus, M., Kamal, M., Harwanti, N., Nurul, A., & Haddadalwi, M. (2021). Virtual Boarding School Education Management: the Idea of Equitable Islamic Education Services to the Millennial Generation. *Linguistics and Culture Review*(5), 1054-1066. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS3.1790>
- Alegría, R., Trujillo, N., Chipana, S., & Gutiérrez, M. (2021). Pedagogical Management and Teacher Satisfaction in Public School at Covid 19 Times. *Revista Geintec*, 11(4), 334-343. <http://revistageintec.net/wp-content/uploads/2022/03/2111.pdf>
- Álvarez , E., Pérez , E., González, R., & Rodríguez , A. (2021). Pedagogical Leaders and the Teaching—Learning Processes in COVID-19 Times. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(15), 7731. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157731>
- Ancajima, J. (2022). *Gestión educativa y liderazgo en los directivos y docentes de la Institución Educativa Libertador San Martín – Independencia, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81840/Ancajima_TJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anufrieva, Y. (2022). Formation of leadership skills of young specialists of

- transport industry. *Transportation Research Procedia*, 63, 1810-1816.
doi:10.1016/j.trpro.2022.06.1984
- Apaza , M., & Rivera, J. (2022). La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1367-1374.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.418>
- Arispe , C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. GUAYAQUIL/UIDE/2020.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bashir, I., Akram, R., Naseem, A., & Mumtaz, B. (2022). A Comparative Analysis of Situational and Style Leadership Theories. *Competitive Educational Research Journal (CERJ)*, 3(1), 127-134.
<http://cerjournal.com/index.php/cerjournal/article/view/35/28>
- Bedregal, H. (2022). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas Santa Teresita de Lisieux y Sainte Catherine Labouré de Miraflores - Arequipa 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14407/UPb_emeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bøe, M., Heikka, J., Kettukangas, T., & Hognestad, K. (2022). Pedagogical leadership in activities with children – A shadowing study of early childhood teachers in Norway and Finland. *Teaching and Teacher Education*, 117(1103787), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103787>
- Boon, Q., Bin, M., Binti, N., Nabilah , F., & Bin, M. (2021). A Review Of The Management Theory For Special Education Task Load Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5234-5238. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6739/5555>
- Caingcoy, M. (2020). Weaving Teaching and Leading: A Systematic Literature Review on Pedagogical Leadership Contributions. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 551-556.
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=3531120081240050740930>

0008612301502411600902908708409212500400202201710100609510
7098020124039040057048105001003002107103018010122033066059
0141120911231241020691270100530320600691061121000900960910
80009092117092

Cajamarca, M. (2020). *Liderazgo pedagógico y la gestión educativa de una institución de Guayaquil – 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47971/Cajamarca_GMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>

Cheong, M., Yammarinob, F., Dionneb, S., Spainc, S., & Chou, T. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*, 30, 34-58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>

Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>

Cordero, E. (2021). *Percepción Director Escolar Sobre or Escolar Sobre el Liderazgo Servidor en las vidor en las Escuelas Cinco Estrellas en Arecibo, Puerto Rico* [Tesis de doctorado, Nova Southeastern University]. https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1355&context=fse_etd

Crespo, J., & Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Recimundo*, 5(2), 358-375. doi:10.26820/recimundo/5.(2).abril.2021.358-375

Crispín, R., Huayta, Y., Farfán, J., Delgado, R., & Flores, E. (2022). Mqngement Performance Pedagogical Leadership and School Managerment in the learning. *Malaysian Online Journal of Educational Management (MOJEM)*, 10(2), 15-38.

<http://mjes.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/36060>

- Crispín, R., Huayta, Y., Pimentel, J., Arenas, R., & Flores, E. (2022). Desempeño gerencial, Liderazgo pedagógico y Gestión escolar en el aprendizaje. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10(2), 15-38. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85128485602&origin=inward&txGid=a7d2dd2022a70be4c0ddf23f35d5ba31>
- De la Hoz, E., Zuluaga, R., Periñan, A., & Mendoza, S. (2022). Un enfoque de Seis Sigma para evaluar la calidad de la educación superior en Colombia. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 33, 386-407. www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/5313
- Dueñas, F., Chambilla, Y., Llanos, J., & Romero, Y. (2022). Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1), 1-9. <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/153>
- Dueñas, F., Chambilla, Y., Llanos, J., & Romero, Y. (2022). Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1), 153. <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/153>
- Figueroa, M., Parrales, J., & Peña, D. (2022). Micro Empresas en la Gestión de Innovación. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 7(1), 697-710. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/544>
- Forssten, A. (2020). Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals. *Educational Action Research*, 28(5), 791-806. <https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661>
- Foss, N., Klein, P., & Murtinu, S. (2022). The economy doesn't need a reset, and neither does management theory. *Scandinavian Journal of Management*, 38(101214), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2022.101214>
- Fuad, D., Musa, K., & Hashim, Z. (2022). Innovation culture in education: A

systematic review of the literature. *Management in Education*, 36(3), 135-149. <https://doi.org/10.1177/0892020620959760>

Galindo, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N°090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14180/Galindo_YDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gelabert, D., Sánchez, N., & Grave, Á. (2022). Propuesta metodológica para la planificación prospectiva estratégica a nivel de facultad en la Universidad de Holguín. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 27, 93-104. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/27-enero22/propuesta-planificacion>

Gubela, J., & Fonseca, B. (2022). Una gestión educativa diferente atemperada a la universidad contemporánea". *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 30, 50-60. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/30-abril22/universidad-gestion>

Guivin, M. (2019). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico en una Institución Educativa del nivel secundario* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43734/Guivin_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Haq, A., & Rofiki, M. (2022). Management of Islamic Education in the Challenges of Society 5.0. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 4584-4593. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/2820/pdf>

Heikka, J., Kahila, S., & Suhomen, K. (2022). Shadowing teachers as pedagogical leaders in early childhood education settings in Finland. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(2), 151-173. <https://journal.fi/jecer/article/view/119667/71137>

Hernández, J. (2022). La Organización y la estrategia: Preferencias del estratega o imperativo para el Éxito. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 4, 87-116. <https://doi.org/10.1590/1678->

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasR
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hua, H., & Wei, C. (2022). Why people lurk in theme-oriented virtual communities: integrating achievement goal theory and cognitive dissonance theory. *Information Research*, 27(3), 939. <https://doi.org/10.47989/irpaper939>
- Isaza, J. (2021). Impacto de la educación familiar y académica en el perfil del líder empresarial en el área gerencial. *Universidad Militar Nueva Granada*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40352>
- Jímenez, S. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 16, 66-74.
<http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 2872. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2872/htm>
- Mamani, V., Cervantes, S., & Sucari, W. (2022). Estrategias y recursos didácticos empleados en la enseñanza/aprendizaje virtual en estudiantes universitarios en el contexto de la Covid-19. *Revista Innova Educación*, 4(1), 78-91.
<http://revistainnovaeducacion.wilsonsucari.com/index.php/rie/article/download/465/431>
- Martínez, R. (2022). Liderazgo político: análisis de su evolución conceptual.

Revista Rimarina, 6(2), 45-55.
<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/rimarina/article/view/438>

Martins, J., Branco, F., Goncalves, R., Oliveira, T., & Naranjo, M. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informatics*, 38, 182-193. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.001>

Mayta, M. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90148/Mayta_VMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica. *Revista Publicando*, 8(26), 79-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>

Morales, M. (2020). *Gestión Directiva y Calidad Educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público José Pardo – Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6635/Maria%20Ofelia%20BENETRE%20LOSTAUNAU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muliati, L., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 3(1), 158-166. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.97>

Muñiz, L., Tamalá, R., & Alvarado, J. (2022). La Planificación Estratégica y su Aporte al Desarrollo Empresarial de las Mipymes en Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 372-383. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2577>

Orbegoso, V. (2022). El éxito de una institución educativa pública depende de la formación en gestión educativa de sus directivos. *Sciéndo*, 25(1), 89-94. <https://doi.org/10.17268/sciando.2022.012>

- Ordoñez , E. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y calidad de la gestión escolar en la Institución Educativa 16478, San Ignacio, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79053/Ordo%c3%b1ez_DEZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pava, S., y Ávala, T. (2022). Circunstancias que inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de último grado de educación media. *Consejo editorial*, 22(42), 156-180. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/89451841/12.1_Circunstancias_que_inciden_en_el_W_en_equipo-libre.pdf?1660138300=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCircunstancias_que_inciden_en_el_trabajo.pdf&Expires=1664251202&Signature=WAw93UI5WNoZ
- Peng, D., & Chudy, S. (2021). Practitioners' perceptions of pedagogical leadership in primary schools in the Czech Republic. *International Journal of Leadership in Education*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1933197>
- Perilla, R., & Gónzales, M. (2021). La innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Revista Espacios*, 42(2), 84-100. <http://www.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p08.pdf>
- Pircher, B. (2022). Compliance with EU Law from 1989 to 2018: The Commission's Shift from a Normative to a Regulative Approach. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 1-18. <https://doi.org/10.1111/jcms.13412>
- Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G., & Berroncal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Quiñones, A., Cervera, L., Macarlupu, D., & Quiñones, C. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes Revista de Investigación en*

- Ciencias de la Educación*, 5(21), 1544-1553.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n21/2616-7964-hrce-5-21-197.pdf>
- Rafael, B., y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Rahmatullah, M. (2021). Education Management in the New Normal Era: A Literature Study. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7(1), 79-86. <https://dx.doi.org/10.32678/tarbawi.v7i01.4195>
- Ramírez, M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 48-64. <http://cienciayeduacion.com/index.php/journal/article/view/12/21>
- Rosabal, S., & Barrantes, F. (2022). Gestión educativa. Una mirada desde el paradigma de la complejidad. *Revista Gestión de la educación*, 8(1), 1-16.
<https://doi.org/10.15517/rge.v8i1.51764>
- Salinas, A., Palumbo, G., Ramos, R., & Ramos, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(97), 170-182.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Sánchez, R., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1.ª ed.* Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sawalhi, R., & Chaaban, Y. (2022). Student teachers' perspectives towards teacher leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 586-602.
<https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080/13603>

- Varlık, S., Sorm, S., & Günbayı, İ. (2021). Validity and Reliability of the Pedagogical Leadership Scale: Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Studies*, 4, 1-12. doi:10.14689/jomes.2021.4.1
- Vásquez , S., Vásquez, A., Carranza , M., Vásquez , L., Vásquez , C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Revista científica Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
- Warrem, T., Galla, B., & Grund, A. (2022). Using Whole Trait Theory to Unite Trait and State Mindfulness. <https://psyarxiv.com/vfw2u/>
- Yangali, J., & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 59-75. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Yangali, J., & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *NNOVA Research Journal*, 5(31), 58-75. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Yangali, J., RodríguezJosé, Chahuara, J., & Vásquez, M. (2022). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 60-76. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/758/829>
- Zhang, X., Wong, J., & Wang, X. (2021). How do the leadership strategies of middle leaders affect teachers' learning in schools? A case study from China. *Professional Development in Education*. <https://doi.org/10.1080/19415257.2021.1895284>

ANEXOS

Anexo 02. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Pedagógico	El liderazgo pedagógico es la habilidad de manejar y gestionar óptimamente una institución, y es un rol esencial dentro de la misma e incluye la ejecución de reglamentos. Este se ocupa del aspecto moral, funcional e intelectual (Dueñas et al., 2022).	El liderazgo pedagógico se integra de dos dimensiones: el liderazgo participativo y liderazgo consultivo (Yangali & Torres, 2020) .	Liderazgo autoritario coercitivo Liderazgo autoritario benevolente. Liderazgo participativo liderazgo consultivo	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio Nivel de desarrollo del sistema de comunicación Nivel de evolución de las relaciones interpersonales Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio	Ordinal 1 =Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.
Gestión Educativa	La gestión educativa es una acción de naturaleza pedagógica que posee el proceso de formación de la persona, ofreciéndole saberes, valores e identidad por lo que se caracteriza por su carácter de integración,	La gestión educativa se integra de la gestión pedagógica-curricular, gestión organizativa-administrativa y gestión participación social-comunitaria	Pedagógica Curricular	Gestión del currículo Promoción de cambios pedagógicos Monitoreo Toma de decisiones	Ordinal 1 =Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo;

	transformación e intención (Gubela & Fonseca, 2022).	(Ramírez, 2020).	Administrativa Organizativa Comunitaria	Investigación institucional oportuna Elaboración del plan institucional División del currículo Recursos humanos Desempeño de función directiva Compromiso y conformación Asimilación Participación Adecuación al contexto. Adecuación a los estudiantes	4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.
--	--	------------------	---	--	---

Anexo 02. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO / NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es el nivel del liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque? 2. ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en docentes de en una Institución educativa primaria de Lambayeque? 3. ¿Cuál es la relación</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Identificar el nivel del liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022. 2. Identificar el nivel de</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: 1. El liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque, 2022 se encuentra en nivel bajo. 2. La gestión educativa en docentes de en una Institución educativa primaria de Lambayeque,</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Pedagógico</p> <p>Variable 2: Gestión educativa</p>	<p>Unidad de Análisis:</p> <p>Población: 30 docentes</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Correlacional Descriptivo</p> <p>DISEÑO: no experimental.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva e Inferencial</p>

<p>entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre la dimensión</p>	<p>gestión educativa en docentes de en una Institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>3. Determinar la relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>4. Establecer la relación entre el liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de</p>	<p>2022 se encuentra en nivel bajo.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>5. Existe una relación significativa entre la dimensión capacidad directiva el liderazgo participativo y las</p>				
--	---	--	--	--	--	--

<p>liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque?</p>	<p>Lambayeque</p> <p>5. Determinar la relación entre el liderazgo participativo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>6. Establecer la relación entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p>	<p>dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p> <p>6. Existe una relación significativa entre el liderazgo consultivo y las dimensiones de gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Cuestionario para la variable liderazgo pedagógico

Cuestionario 01: "Liderazgo Pedagógico"

Instrucciones: Marcar la respuesta que usted considera para cada uno de los ítems de la siguiente encuesta.

Escala:

1 =Totalmente en desacuerdo; **2** = En desacuerdo; **3** = Ni en desacuerdo ni de acuerdo; **4** = De acuerdo; **5** = Totalmente de acuerdo.

ITEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	Liderazgo autoritario coercitivo					
01	El director considera que el éxito es producto de la confianza que se otorga a los miembros de la institución					
02	EL director comunica decisiones a través de órdenes					
03	El director considera que el respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional					
04	El director actúa con parcialidad en la Institución Educativa.					
Puntaje						
N°	Liderazgo autoritario benevolente					
05	El director pide ayuda para solucionar problemas.					
06	El director cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					
07	El director para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
08	El director es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					

09	El director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
Puntaje						
N°	Liderazgo consultivo					
10	El director considera que otra persona puede tomar una decisión por usted					
11	El director considera que en sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones					
12	El director busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas					
13	El director genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
14	El director reconoce y motiva más el trabajo del personal mediante reconocimientos					
N°	Liderazgo Participativo					
15	El director considera que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás					
16	El director siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
17	El director comparte y delega responsabilidades en la I.E. para lograr los objetivos trazados					
18	El director premia actitudes relevantes del personal con reconocimiento público					
19	El director considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar la efectividad de su trabajo en la Institución Educativa.					

Nota: Tomado de H. Bedregal (2022). El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas santa teresita de Lisieux Y Sainte Catherine Labouré de Miraflores - Arequipa 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14407/UPbemeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 4. Cuestionario para la variable gestión educativa

Cuestionario 01: "Gestión educativa"

Instrucciones: Marcar la respuesta que usted considera para cada uno de los ítems de la siguiente encuesta.

Escala:

1 =Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.

ITEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	Dimensión Pedagógica - Curricular					
01	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.					
02	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.					
03	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.					
04	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los					
05	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante					
Puntaje						
N°	Dimensión Administrativa					
06	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.					
07	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución					
08	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.					
09	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las					

	actividades administrativas y académicas de la institución.					
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.					
Puntaje						
N°	Dimensión Organizativa					
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.					
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza					
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.					
14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.					
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.					
Puntaje						
N°	Dimensión comunitaria					
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige.					
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.					
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.					
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.					
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.					

Nota: Tomado de G. Benetre (2020). Gestión Directiva y Calidad Educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público José Pardo – Lima 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación] Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6635/Maria%20Ofelia%20BENETRE%20LOSTAUNAU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 5. Validación del cuestionario 1 “Liderazgo pedagógico”

FORMATO PARA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nombres y Apellidos: Luis Ernesto Cuadros Paz

Grado Académico: Doctor

Cargo que desempeña: Docente en Posgrado

INSTRUCCIONES:

1. Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una equis (x) en el espacio que corresponda, según la escala dada.
2. Si tuviera alguna sugerencia para mejorar un ítem dado, puede escribirla en el espacio correspondiente a observaciones.
3. En caso de sugerencias no especificadas para los ítems correspondientes, puede escribirlas en el espacio correspondiente a observaciones generales al final del formato.

ÍTEM	CLARIDAD		REDACCIÓN		COHERENCIA Y PERTINENCIA		MANTENER	ELIMINAR	REFORMULAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	X		X		X		X		

2		X		X		X			X
3	X		X		X		X		
4		X		X		X			X
5		X		X		X			X
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14		X		X		X			X
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		

**FORMATO PARA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
DE ESTILOS DE LIDERAZGO**

Nombre y Apellido: Wilber Anibal Valdez Aguilar

Grado Académico: Doctor

Cargo que desempeña: Profesor de Pre y Post grado en investigación.

INSTRUCCIONES:

1. Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una equis (x) en el espacio que corresponda, según la escala dada.
2. Si tuviera alguna sugerencia para mejorar un ítem dado, puede escribirla en el espacio correspondiente a observaciones.
3. En caso de sugerencias no especificadas para los ítems correspondientes, puede escribirlas en el espacio correspondiente a observaciones generales al final del formato.

ÍTEMS	CLARIDAD		REDACCIÓN		COHERENCIA Y PERTINENCIA		MANTENER	ELIMINAR	REFORMULAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	/		/		/		/		

2	/		/		/		/		
3	/		/		/		/		
4	/		/		/		/		
5	/		/		/		/		
6	/		/		/		/		
7	/		/		/		/		
8	/		/		/		/		
9	/		/		/		/		
10	/		/		/		/		
11	/		/		/		/		
12	/		/		/		/		
13	/		/		/		/		
14	/		/		/		/		
15	/		/		/		/		
16	/		/		/		/		

Nota: Tomado de Bedregal (2022). El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas santa teresita de Lisieux Y Sainte Catherine Labouré de Miraflores - Arequipa 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14407/UPbemeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 6. Validación del cuestionario 2 “Gestión educativa”

Expertos	Grado académico	Suficiencia del instrumento
Paredes Rosell, margarita	Magister	Si hay suficiencia
Farro Mestanza, Fabián	Magister	Si hay suficiencia

Nota: Tomado de G. Benetre (2020). Gestión Directiva y Calidad Educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público José Pardo – Lima 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación] Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6635/Maria%20Ofelia%20BENETRE%20LOSTAUNAU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 7. Otros resultados

Nivel de las dimensiones del Liderazgo pedagógico

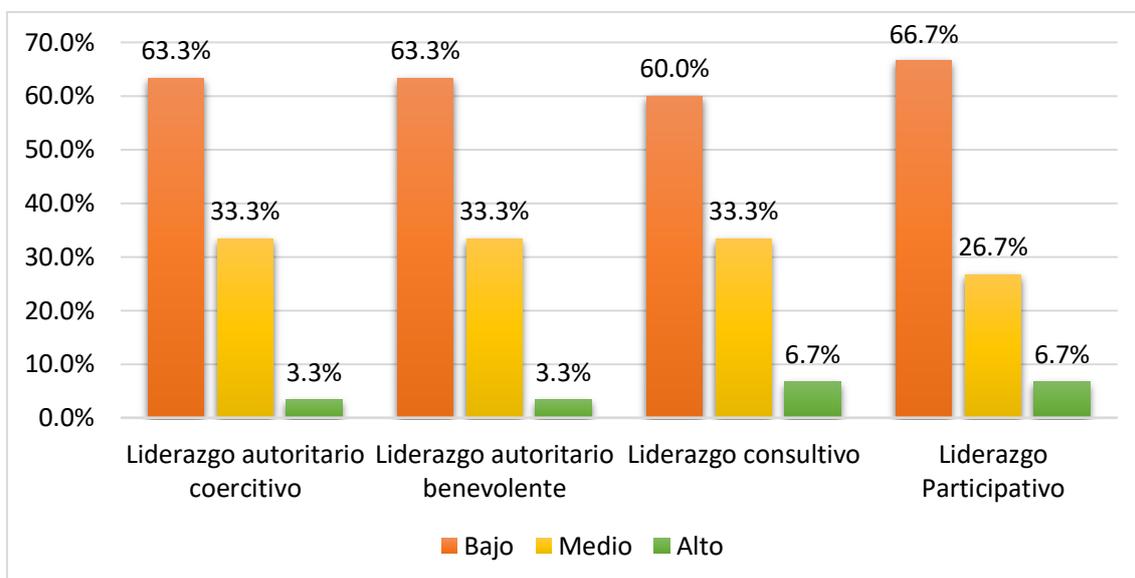


Figura 3. En cuanto a la figura 2, se hizo el reconocimiento que la totalidad de las dimensiones han presentado un nivel bajo como predominante, seguidamente se reconoció que la muestra de estudio manifestó un nivel medio de liderazgo autoritario coercitivo, benevolente, consultivo y participativo, esto presente en la directora, no obstante, se ha distinguido una muy baja proporción que presente niveles bajos del liderazgo mencionado.

Nivel de las dimensiones de la Gestión educativa

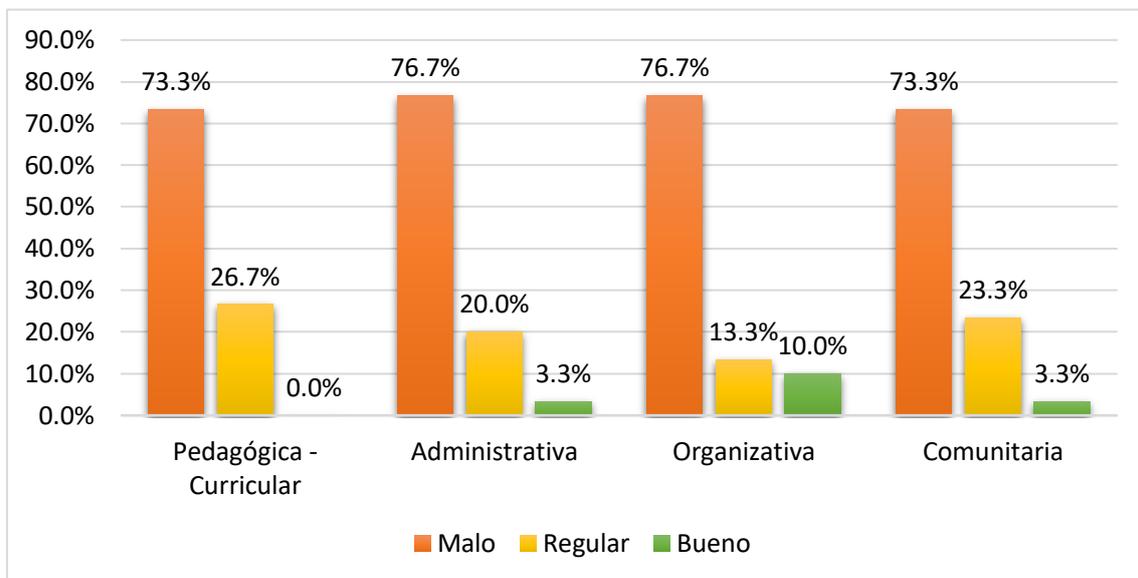


Figura 4. En la figura 4 se ha reconocido que los docentes han evidenciado un nivel malo de gestión pedagógica – curricular, administrativa, organizativa y comunitaria, esto representado por el 73%, 77%, 77% y 73% respectivamente, sin embargo, unas muy bajas proporciones refirieron niveles buenos de las dimensiones descritas.

Normalidad de las variables

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico	0.759	30	0.000
Gestión Educativa	0.745	30	0.000
Liderazgo autoritario coercitivo	0.877	30	0.002
Liderazgo autoritario benevolente	0.899	30	0.008
Liderazgo consultivo	0.862	30	0.001
Liderazgo Participativo	0.905	30	0.011
Pedagógica - Curricular	0.858	30	0.001
Administrativa	0.859	30	0.001
Organizativa	0.815	30	0.000
Comunitaria	0.868	30	0.001

Nota. Se distingue las probabilidades logradas mediante la evaluación de la normalidad tanto de las variables como de sus respectivas dimensiones, es así que se hizo el reconocimiento de las significancias, donde para todos los datos evaluados, resultó ser inferior a 0.05, ante esto, se determinó que los valores logrados de las encuestas para cuantificar a los constructos y sus dimensiones, no siguen una distribución normal, en consecuencia, para el desarrollo de los objetivos, se utilizará una prueba estadística no paramétrica, específicamente la prueba de correlación de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una Institución educativa primaria de Lambayeque", cuyo autor es LOZADA CALDERON SANDRA YESENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 18 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO DNI: 16500866 ORCID: 0000-0002-5301-0291	Firmado electrónicamente por: CCABANILLASC el 12-01-2023 09:56:56

Código documento Trilce: TRI - 0493934