



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones
educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024

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

AUTORA:

Flores Culqui, Shirley Carolin (orcid.org/0009-0007-9420-132X)

ASESORES:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

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

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024", cuyo autor es FLORES CULQUI SHIRLEY CAROLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 09- 08-2024 18:12:57

Código documento Trilce: TRI - 0831736



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES CULQUI SHIRLEY CAROLIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SHIRLEY CAROLIN FLORES CULQUI DNI: 47669539 ORCID: 0009-0007-9420-132X	Firmado electrónicamente por: SFLORESCUL el 23- 07-2024 14:44:57

Código documento Trilce: TRI - 0831737

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza para cumplir con esta meta. A mi familia, por su apoyo incondicional y comprensión. A mi papá Roberto, a mi mamita Katty y mi hermano Maycol que siempre me animaron a seguir superándome día a día. y a mi asesor Dr. Rommel Lizandro Crispín por su soporte intelectual y asesoramiento y a todos aquellos que inspiraron este trabajo.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida, la salud y una hermosa familia como fortaleza para no rendirme, también agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas. A mis asesores de investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ixx
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	8
III. RESULTADOS	11
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de gestión administrativa	11
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de gestión administrativa	12
Tabla 3 Niveles de calidad de liderazgo pedagógico	13
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de liderazgo pedagógico	14
Tabla 5 Prueba K-S.....	20
Tabla 6 Correlación entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico	21
Tabla 7 Correlación entre liderazgo pedagógico y planificación funcional.....	22
Tabla 8 Correlación entre liderazgo pedagógico y organización estructural.....	23
Tabla 9 Correlación entre liderazgo pedagógico y dirección compartida.....	24
Tabla 10 Correlación entre liderazgo pedagógico y control de procesos	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Comparación entre variables.....	15
Figura 2 Relación de la variable liderazgo pedagógico y planificación funcional.....	16
Figura 3 Relación de la variable liderazgo pedagógico y organización estructural.....	17
Figura 4 Relación de la variable liderazgo pedagógico y dirección compartida.....	18
Figura 5 Relación de la variable liderazgo pedagógico y control de procesos	19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar relación que existe entre gestión administrativa y el liderazgo pedagógico en la UGEL 05 de Lima, 2024. Para este fin, se basó en el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, alcance correlación y método hipotético deductivo. Se trabajó con una población de directivos de toda la Ugel 05 y de esto se tomó una muestra de 236 directivos a quienes se les aplicó dos cuestionarios: uno para la variable gestión administrativa y otro para la variable liderazgo pedagógico. Los resultados de la gestión administrativa dentro de la organización presentan una variedad de percepciones entre los participantes. Además, la mayoría (61.9%) considera que el liderazgo pedagógico es regular. Además, la gestión administrativa se encuentra en el nivel malo el liderazgo pedagógico está en nivel malo con 8.1 % y regular es 5.9 %. Cuando la gestión administrativa es regular, el liderazgo pedagógico está en nivel regular con 37.3 %, malo con 11.0% y bueno con 2.5 %. Se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y el liderazgo pedagógico. Ambas están estrechamente relacionadas en el contexto educativa, la correlación fue positiva moderada ($r = 0.661$).

Palabras clave: Gestión administrativa, liderazgo pedagógico, gestión educativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between administrative management and pedagogical leadership at UGEL 05 in Lima, 2024. For this purpose, it was based on the quantitative approach, type of basic research, correlation scope and hypothetical deductive method. We worked with a population of managers from the entire Ugel 05 and from this a sample of 236 managers was taken to whom two questionnaires were applied: one for the administrative management variable and another for the pedagogical leadership variable. The results of administrative management within the organization present a variety of perceptions among participants. Furthermore, the majority (61.9%) consider that pedagogical leadership is average. In addition, administrative management is at a bad level, pedagogical leadership is at a bad level with 8.1% and fair is 5.9%. When administrative management is regular, pedagogical leadership is at a regular level with 37.3%, bad with 11.0% and good with 2.5%. It was concluded that there is a relationship between administrative management and pedagogical leadership. Both are closely related in the educational context, the correlation was moderate positive ($r = 0.661$).

Keywords: Administrative management, pedagogical leadership, educational management.

I. INTRODUCCIÓN

Ciertamente, el servicio brindado desde la educación se encuentra dentro de las actividades sociales la cual se sostiene gracias a acciones formadas desde una concepción de direccionamiento en las estructuras gerenciales (Cisneros y Ledesma, 2021). Es por esa razón por lo que, existen concepciones que han quedado arraigadas como la de tipo tradicional que se enfoca en la presentación de un líder idóneo cuya visión considera pequeñas organizaciones para explicar un todo organizativo (Rivera, 2020).

En el contexto internacional, la tensión relacionada con la educación estuvo marcada por la salud pública y los aspectos sanitarios a consecuencia del covid-19. En específico, en el periodo 2020 y 2021, los gobiernos tomaron medidas para salvaguardar la salud poblacional y evitar la propagación del SARV-COV2. En esta situación, Rodríguez et al. (2020) sostuvieron que los líderes pedagógicos tuvieron que tomar decisiones acordes con cada situación en particular, buscar las mejores estrategias y los mecanismos adecuados. Es así como se entiende que la función del líder en la educación radica en la búsqueda de soluciones desde su grado de dirección basado en criterios de índole burocrático o normativo (Ordoñez et al., 2020), pero que no en todos los casos responden a las necesidades comunitarias.

En Latinoamérica, según Vivas et al. (2020), es importante integrar la práctica pedagógica a la administrativa en los sistemas educativos. Se entiende que ambas áreas involucran procesos interconectados que impactan en la eficacia del aprendizaje de los alumnos. No obstante, tanto directivos como docentes enfrentan desafíos administrativos. Esta situación apreciada desde la capacidad del líder para fomentar el cooperativismo, resolver conflictos y promover un ambiente de convivencia armoniosa y saludable. Esto conlleva a que la articulación de la gestión no sea idónea; ya que los asuntos administrativos estuvieron solo enfocados en el directivo. En ese sentido, se hizo necesario desarrollar labores bajo la concepción del trabajo en equipo de manera que cada uno de los miembros pueda apoyar y así se logre cumplir los objetivos trazados (Sánchez y Delgado, 2020). Esta situación permite comprender que las acciones de planeamiento, organización, direccionamiento y control no son exclusivas de los líderes pedagógicos; sino de todo el personal que se encuentra en colaboración con el líder.

La situación en el Perú no es ajena; puesto que las funciones desempeñadas por los docentes son medidas bajo el criterio de calidad educativa lo que debe verse reflejado en la articulación de condiciones desde la gestión de la administración. Anglas et al. (2021) señalan que la falta de profesionales especializados en la administración de recursos dentro de las organizaciones escolares es un factor importante. Por lo general, esta responsabilidad recae en las secretarías, quienes pueden no estar completamente capacitadas para gestionar de manera eficiente los recursos y materiales proporcionados por la institución, como menciona Kevans (2020).

En una IE de Lima, la gestión administrativa carece de planificación colaborativa y coordinada, lo que resulta en docentes poco informados sobre los objetivos educativos y las necesidades institucionales, con un impacto en la calidad del servicio educativo. La estructura organizativa vertical y las responsabilidades difusas contribuyen a la ingobernabilidad y la incertidumbre en el trabajo diario.

En función de lo anterior, se ha planteado como problema general: ¿cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y el liderazgo pedagógico en la UGEL 05 de Lima, 2024?, y también se plantearon como problemas específicos: ¿cuál es la relación que existe entre las dimensiones: planificación funcional, organización estructural, dirección compartida control de procesos y el liderazgo pedagógico en la UGEL 05 de Lima, ¿2024?

La justificación teórica radica en la importancia de la gestión administrativa, desde la teoría de la administración científica, y el liderazgo pedagógico, desde la teoría de la mejora continua, al proporcionar un sólido marco conceptual que amplíe el conocimiento científico en esta área. Además, abordará los vacíos teóricos relacionadas con la gestión administrativa en la población directiva. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos servirán a los directivos de la IE quienes fundamentarán la gestión administrativa para el liderazgo pedagógico por parte del docente. Así, se identifican áreas de fortaleza y de mejora en sus prácticas pedagógicas y la identificación de los entornos educativos adecuados. En términos metodológicos, este estudio contribuirá a observar ambas variables mediante un enfoque cuantitativo, ya que su relevancia radica en proporcionar mediciones que brindarán evidencia científica mediante el empleo de cuestionarios que serán adaptados y validados para medirlas de manera objetiva. Con esto, se aporta en la prevalencia y actualización de los instrumentos de investigación.

Asimismo, la hipótesis general determina la existencia de relación entre gestión administrativa y el liderazgo pedagógico en la UGEL 05 de Lima, 2024. Por su parte, las hipótesis específicas fueron: existe entre las dimensiones: planificación funcional, organización estructural, dirección compartida control de procesos y el liderazgo pedagógico en la UGEL 05 de Lima, 2024.

En lo nacional, Condori (2023) tuvo el objetivo de relacionar la gestión educativa y el liderazgo pedagógico. Se sustentó en una investigación básica de diseño de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La muestra fue de 70 docentes quienes desarrollaron un cuestionario. Los resultados revelaron que el 8,6% consideraron la gestión educativa como moderada y el 91,4% como adecuada. En conclusión, hay relación significativa, aunque baja entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico ($Rho = 0,311$ y $p = 0,009 < 0,05$).

López (2022) analizó la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa. De enfoque cuantitativo básico y nivel relacional. Se emplearon dos instrumentos a 75 docentes. Como conclusión se supo que el liderazgo directivo y la gestión administrativa tienen relación (p -valor = 0,4).

Peralta y colaboradores (2023) realizaron una revisión de la literatura para evidenciar la gestión administrativa en unidades de gestión. Como parte del método de revisión, se seleccionaron 10 artículos relevantes. El 20% de los artículos provenían de Costa Rica, otro 20% de Colombia, un 10% de Ecuador y el 50% restante de Perú. Se concluyó que una gestión administrativa efectiva facilita el liderazgo, la comunicación y el uso adecuado de los recursos humanos.

Ruiz (2022) llevó a cabo un estudio para analizar el liderazgo directivo y la gestión administrativa, con el objetivo de investigar su relación en el nivel inicial de la RED UGEL 01. Fue de enfoque básico, de nivel correlacional y cuantitativo. 102 docentes del nivel inicial participaron como la muestra de una técnica de escalamiento. En síntesis, hay una alta relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa.

Vargas (2023) buscó la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo pedagógico. Fue de enfoque cuantitativo y un diseño aplicado de alcance correlacional. Participaron 50 maestros a través de una encuesta. El análisis inferencial reveló correlación entre ambas variables ($Rho = 0,697$).

En el contexto internacional, Flavio (2020) determinó la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo. La investigación fue básica con un diseño no

experimental, se usó un cuestionario tipo Likert. En síntesis, ambas variables inciden en el programa presupuestal 068 en las Unidades Ejecutoras del sector salud en 2020 (Nagelkerke = 62,8%).

Saldaña y Molina (2023) se propusieron desarrollar un liderazgo que impulsara la mejora en la organización del personal y la toma de decisiones. La investigación tuvo carácter aplicado. Como resultado, se observó un cambio positivo en la gestión del personal, la organización, la integración y el compromiso, destacaron la importancia de fortalecer la investigación sobre procesos de liderazgo.

Broncano (2022) se propuso crear un programa de capacitación en liderazgo para mejorar la gestión administrativa. Fue de enfoque cuantitativo y un método deductivo. Los instrumentos fueron un cuestionario y una entrevista estructurada. Los resultados mostraron un aumento significativo en la disposición positiva hacia las actividades (del 23% al 87%), la participación activa espontánea (del 16% al 83%) y la internalización del liderazgo en la gestión administrativa (del 8% al 92%). Se concluyó que hubo un incremento notable en el liderazgo en la gestión administrativa del colegio.

Mejía (2021) se propuso analizar la relación entre la gestión educativa y el estilo de liderazgo. El estudio fue cuantitativo-correlacional, de tipo aplicada. Se trabajó con una muestra de 33 docentes. Se concluyó que hay una alta correlación positiva entre las variables ($r=794$).

Sosa (2022) determinó el estilo de liderazgo de los directores de instituciones educativas se relaciona con su desempeño en la gestión escolar. La investigación, de tipo descriptivo-correlacional con un enfoque mixto, empleó encuestas y entrevistas para recolectar datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados mostraron una relación entre ambos constructos.

En función a la variable gestión administrativa, el estudio se abordó desde la teoría general de la administración. Esta señala que se puede abordar la administración desde distintas perspectivas teóricas, como lo plantea Hidalgo (2020). En la teoría X, los administradores suelen ser autoritarios, impositivos y conformistas, evitando situaciones complicadas y actuando en favor de la institución solo bajo presión o amenaza. Estas personas trabajan bajo control, temiendo el castigo, carecen de crítica constructiva, prefieren la rutina, son pasivas y obedecen estrictamente a sus superiores.

Por otro lado, en la teoría Z, los gestores muestran un enfoque democrático, inclusivo y participativo. Están animados para cumplir con sus responsabilidades, son proactivos al anticiparse a los eventos, poseen confianza en sí mismos para tomar decisiones y actuar de manera responsable. Tienen la capacidad de auto regularse y dirigirse de manera autónoma, además de ser innovadores al proponer ideas creativas.

Según Chiavenato (2019), la gestión administrativa implica coordinar de manera articulada los diferentes procesos administrativos, como la planificación que tiene como responsables a los directivos, docentes y padres de familia, quienes interactúan constantemente en esta dinámica. Por otro lado, Reynoso (2022), basándose en percepciones anteriores, sostiene que debe alinearse con la planificación estratégica. De no ser así, las acciones, decisiones y la búsqueda de apoyo se volverían reactivas, inciertas o improvisadas, careciendo de dirección clara o sin tener claridad sobre las tareas a realizar.

La gestión administrativa se caracteriza por ser una fase de coordinación y dirección enfocado en alcanzar los objetivos. Este mecanismo se fundamenta en la colaboración de esfuerzos humanos, la eficiente utilización de los recursos materiales, y la planificación estratégica (Bonilla, 2021).

Las dimensiones que se abordarán en relación con la gestión administrativa incluyen procesos que facilitan la integración sistemática y coordinada de esfuerzos de toda la comunidad educativa.

La dimensión de planificación funcional se enfoca en establecer metas y objetivos estratégicos, priorizar y detallar actividades y recursos a utilizar en diferentes plazos: corto, mediano y largo plazo. Esta etapa es crucial ya que define la visión futura que guía las intervenciones y acciones, especificando la dirección, la misión y las herramientas para enfrentar desafíos (González et al., 2020).

La dimensión de la organización estructural consiste en crear grupos de trabajo, asignaciones financieras, la distribución equitativa de insumos educativos, la gestión tecnológica y el desarrollo de capacidades profesionales para lograr los objetivos. También involucra mejorar políticas de gestión del recurso humano, asignando personal adecuado en roles correspondientes (González et al., 2020).

La dimensión de dirección compartida fomenta un liderazgo transformador y conciliador, utilizando métodos colaborativos para integrar potencialidades y desempeños en compromisos y metas. Esto incluye habilidades de comunicación,

socioemocionales, motivación para tomar decisiones responsables, autoeficacia, innovación y creatividad (González et al., 2020).

La dimensión de control de procesos se enfoca en verificar, regular y alinear tareas y responsabilidades con las actividades planificadas mediante la evaluación continua, la implementación de medidas correctivas y la provisión de retroalimentación para asegurar el cumplimiento de los indicadores de resultados (González et al., 2020).

En cuanto a la variable de liderazgo pedagógico, se basa en la teoría del comportamiento, que describe las acciones de los líderes en lugar de su personalidad. Esta teoría busca coherencia entre el pensamiento y la acción del líder, subrayando la importancia de la identidad ética y moral en sus funciones. Torres (2020) reconoce que los comportamientos de los líderes son diversos y únicos, lo que implica que algunos pueden ser más efectivos que otros. Además, indica que los comportamientos de los líderes están influenciados por aspectos psicológicos y emocionales, que pueden impactar significativamente el liderazgo.

Por otro lado, Bravo et al. (2020) consideran que el comportamiento del liderazgo incluye cualidades, actitudes y patrones de conducta que influyen en el comportamiento organizacional, mejorando las relaciones interpersonales, el ambiente laboral y el bienestar general de los empleados.

Según Tafur et al. (2020), el liderazgo pedagógico se define como la capacidad de gestionar eficazmente los centros educativos, enfocándose en fortalecer y mejorar continuamente. Este enfoque también implica el compromiso creativo e innovador del docente. El liderazgo pedagógico busca sostener y desarrollar la vida organizacional, promover el ámbito laboral y profesional, y fomentar la formación axiológica de los seguidores del líder.

Asimismo, Cusihamán (2019) sostiene que el líder pedagógico debe demostrar competencias, conocimientos, valores y actitudes que respalden su liderazgo, siendo capaz de guiar eficientemente la práctica docente y administrativa, actuando de manera responsable en todo momento.

El establecimiento de metas y expectativas implica desarrollar una visión y misión que inspire al grupo a generar aspiraciones y esperanzas que satisfagan sus necesidades. Es crucial fomentar el cumplimiento de objetivos en comunidades de aprendizaje, asegurando que las metas sean medibles, alcanzables, compartidas y aceptadas por todos los miembros de la comunidad.

Asignación de recursos: Esto consiste en asegurar condiciones favorables para la enseñanza, incluyendo recursos virtuales y tecnológicos para desarrollar competencias digitales, materiales educativos contextualizados, y ambientes seguros y saludables. Los líderes deben evaluar las necesidades institucionales y distribuir los recursos de manera equitativa y racional.

Gestión de la enseñanza: Esta dimensión se enfoca en coordinar, regular y supervisar las programaciones pedagógicas y la implementación del currículo. También implica liderar acciones para desarrollar capacidades docentes, profundizar en enfoques pedagógicos y políticas educativas, proporcionar soportes y recursos adecuados.

II. METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo básico. En esta línea, Arias (2012) describió esta investigación como de segundo nivel, con el propósito principal de recopilar información. En este contexto, el presente estudio se clasificó como fundamental porque tuvo como objetivo generar conocimiento tanto teórico como empírico sobre la gestión administrativa y el liderazgo, con la intención de profundizar en la comprensión de estos temas y contribuir al avance científico.

Este estudio se enmarcó en un diseño no experimental, que implica investigaciones sin manipulación deliberada de variables, centrándose en la observación de eventos en su entorno natural. Además, adoptó un enfoque transversal al recopilar datos en un periodo específico, con el objetivo de caracterizar variables y examinar su prevalencia y asociaciones, como lo menciona Hernández y Mendoza (2018). Por último, se consideró de alcance correlacional, permitiendo comprender la complejidad del fenómeno social estudiado e identificar las variables relacionadas o dimensiones involucradas. En resumen, esta investigación tuvo un enfoque correlacional al buscar establecer conexiones entre variables y medir su influencia mutua.

La gestión administrativa se describe como la ejecución eficiente y económica de actividades de gestión que buscan alcanzar y materializar resultados beneficiosos para el desarrollo organizacional. También involucra la dirección y definición de estrategias y decisiones clave para el cumplimiento de los procesos de planificación, organización, dirección, coordinación y control, según Fonseca y Martillo (2021).

Operativamente, la variable de gestión administrativa se medirá evaluando aspectos como la planificación funcional, organización estructural, dirección compartida y control de procesos.

El liderazgo pedagógico se define como la capacidad de directivos y docentes para influir en sus colegas, tanto de manera individual como grupal, según Bolívar (2010).

Operativamente, el liderazgo pedagógico se mide a través de las dimensiones de establecimiento de metas y expectativas, asignación de recursos, gestión de la enseñanza y clima de aprendizaje. Para ello, se utilizó un cuestionario estructurado con 16 enunciados y niveles de evaluación (ver anexo 1).

La población de este estudio, de acuerdo con el portal InfoCole (2024), está conformada por 601 directivos (entre directores y subdirectores) ubicado en el Padrón

de Instituciones Educativas. Según la definición de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que menciona la población como el conjunto de individuos con características específicas necesarias, con cualidades similares, medibles y que representan una unidad de estudio. La justificación para limitar el tamaño de la muestra fue garantizar su representatividad respecto a la población analizada.

Para obtener la muestra de este estudio se empleó la fórmula de muestreo aleatorio simple para población finita 601. (ver anexo 7)

De esta manera la muestra quedó conformada por 236 unidades de análisis entre directores y subdirectores de la UGEL 05 en SJL.

En esta investigación, se utilizó una encuesta para evaluar las variables, basada en el análisis numérico de las respuestas proporcionadas por los participantes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Esta herramienta será útil para recopilar datos sobre las opiniones de los docentes en relación con el vínculo entre dichas variables.

Para estudiar las variables, se empleará el cuestionario como instrumento. El cuestionario, como herramienta uniforme, se utiliza para recolectar datos de manera organizada en investigaciones cuantitativas durante el trabajo de campo. Permite obtener información de forma eficaz y realizar un análisis posterior para extraer conclusiones relevantes sobre las variables (Arias, 2012).

Procedimientos. La investigación inició abordando la situación problemática desde una perspectiva global hasta el contexto local, descrito en el primer capítulo. El segundo capítulo presentó el marco teórico, incluyendo una revisión de la literatura tanto internacional como nacional sobre las variables estudiadas. En el tercer capítulo, se describió la metodología, el tipo y diseño del estudio, así como las técnicas e instrumentos empleados para evaluar las variables. Los resultados se presentarán con análisis y explicaciones del uso de instrumentos validados y pruebas estadísticas aplicadas. Finalmente, se presentarán las conclusiones estructuradas de acuerdo con los objetivos planteados.

Método de análisis de datos. Los instrumentos serán validados por especialistas en el área. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que un análisis de datos eficiente permite revisar el problema inicial para evaluar la respuesta obtenida y determinar los logros alcanzados para validar o refutar la hipótesis. Los cuestionarios también serán evaluados y aprobados mediante la validación de expertos, siguiendo criterios de personas con experiencia y competencia en el tema,

según Arias (2012).

Aspectos éticos. Se cumplirán principios éticos esenciales, como promover el bienestar, evitar daños, mantener la independencia, asegurar la confidencialidad y garantizar la equidad en el tratamiento de los participantes. Se evitará causar perjuicio, desventaja o riesgo a los participantes, respetando su autonomía y asegurando su participación voluntaria y libre. Se proporcionará información detallada por escrito sobre los objetivos y el alcance del estudio, así como sobre el manejo de los datos recopilados, siguiendo las normativas aplicables para garantizar la confidencialidad.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	14,0
Regular	126	53,4
Bueno	77	32,6
Total	236	100,0

De acuerdo con los hallazgos, la gestión administrativa dentro de la organización presenta una variedad de percepciones entre los participantes. Una gran mayoría (53.4%) considera que la gestión administrativa es regular, lo que sugiere que, aunque no se ve como ineficaz, tampoco se destaca por su excelencia. Este resultado indica que hay áreas que pueden necesitar atención y mejora para elevar la percepción general de la gestión administrativa.

Un 32.6% de los participantes percibe que la gestión administrativa es buena, lo cual es un indicativo positivo de que ciertos aspectos de la administración están funcionando correctamente y son bien valorados por una parte considerable de los encuestados. Sin embargo, este porcentaje también revela que hay margen para ampliar y replicar las prácticas exitosas a más áreas de la administración.

El 14% de los encuestados considera que la gestión administrativa es mala, lo que apunta a posibles deficiencias significativas que afectan negativamente la percepción y efectividad administrativa. Este grupo de participantes identifica áreas críticas que requieren intervención urgente para mejorar la satisfacción y la eficiencia administrativa.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de gestión administrativa*

Niveles	Organización estructural		Dirección compartida		Control de procesos		Planificación funcional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	39	16,5	40	16,9	32	13,6	33	14,0
Regular	119	50,4	114	48,3	115	48,7	126	53,4
Bueno	78	33,1	82	34,7	89	37,7	77	32,6
Total	236	100,0	236	100,0	236	100,0	236	100,0

La organización estructural muestra una división en la percepción de los encuestados, con una ligera mayoría considerando que es regular (50.4%). Aunque un tercio la evalúa como buena (33.1%), un segmento significativo la califica como mala (16.5%), lo que indica áreas de mejora en la estructura organizativa. Por su parte, la dirección compartida presenta una percepción similar a la organización estructural, con casi la mitad de los encuestados calificándola como regular (48.3%). Un 34.7% la considera buena, pero el 16.9% la ve como mala, sugiriendo que existe una necesidad de mejorar la colaboración y la toma de decisiones compartida. Asimismo, el control de procesos es evaluado principalmente como regular (48.7%), aunque tiene una mayor proporción de respuestas positivas (37.7%) en comparación con la dirección compartida y la organización estructural. Sin embargo, el 13.6% que lo considera malo indica que hay margen para optimizar el control de procesos. Finalmente, La planificación funcional tiene la mayor proporción de respuestas regulares (53.4%) y una menor proporción de evaluaciones buenas (32.6%). Un 14% de los encuestados la considera mala, lo que señala áreas críticas que requieren mejoras en la planificación y ejecución de funciones.

En conclusión, la mayoría de las dimensiones evaluadas (organización estructural, dirección compartida, control de procesos y planificación funcional) son percibidas como regulares por una parte significativa de los encuestados. Aunque una proporción considerable los califica como buenos, hay un segmento notable que los evalúa como malos, lo que resalta la necesidad de realizar mejoras en estas áreas. La planificación funcional es el área que más necesita atención, dada su alta calificación regular y menor evaluación positiva.

Tabla 3*Niveles de calidad de liderazgo pedagógico*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	39	16,5
Regular	146	61,9
Bueno	51	21,6
Total	236	100,0

Los resultados obtenidos muestran una variada percepción sobre el liderazgo pedagógico entre los encuestados. La mayoría (61.9%) considera que el liderazgo pedagógico es regular. Este resultado indica la necesidad de mejoras para que el liderazgo pedagógico pueda ser percibido de manera más positiva. Un 21.6% de los encuestados evalúa el liderazgo pedagógico como bueno. Sin embargo, este grupo es menor comparado con los que consideran el liderazgo como regular, lo que enfatiza la necesidad de identificar y replicar las prácticas exitosas para ampliar esta percepción positiva. Finalmente, el 16.5% de los encuestados califica el liderazgo pedagógico como malo, lo cual evidencia la existencia de deficiencias importantes en el liderazgo.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de liderazgo pedagógico*

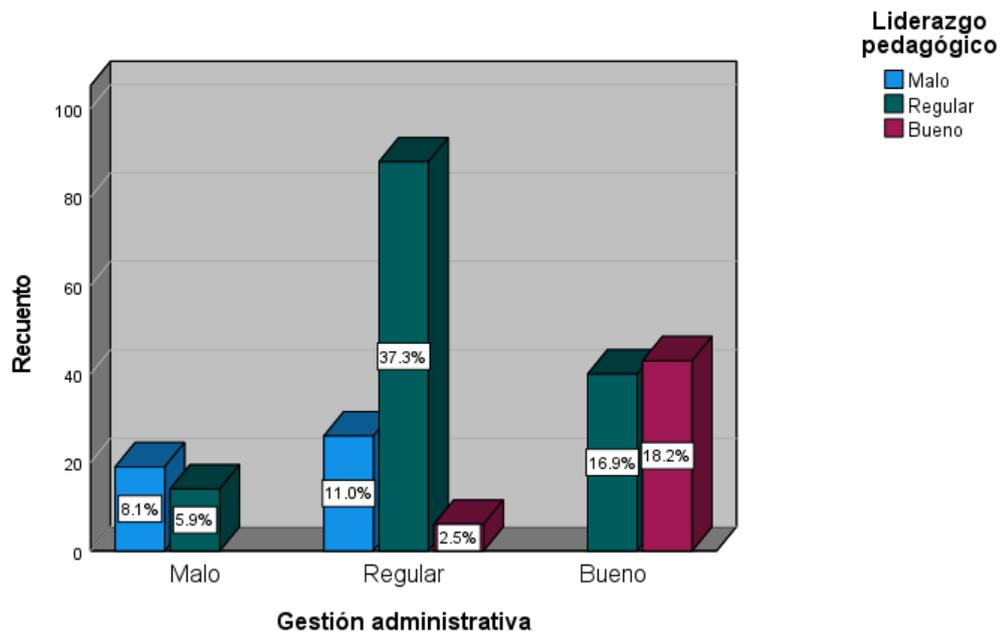
Niveles	Gestión de la enseñanza		Clima de aprendizaje		Metas y expectativas		Recursos monetarios	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	8,6	36	38,7	16	17,2	11	11,8
Medio	71	76,3	46	49,5	39	41,9	65	69,9
Alto	14	15,1	11	11,8	38	40,9	17	18,3
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Según el análisis realizado, se observa que, en cuanto a la gestión de la enseñanza, el 8.6% de los encuestados la calificó como mala, el 76.3% la consideró regular y el 15.1% la evaluó como buena. Respecto al clima de aprendizaje, el 38.7% de los participantes lo percibió como malo, el 49.5% lo consideró regular y el 11.8% lo calificó como bueno. En relación con las metas y perspectivas, el 17.2% de los encuestados las evaluó como malas, el 41.9% las consideró regulares y el 40.9% las calificó como buenas. En cuanto a los recursos monetarios, el 11.8% de los encuestados los calificó como malos, el 69.9% los consideró regulares y el 18.3% los evaluó como buenos.

El análisis realizado revela percepciones variadas sobre diferentes aspectos de la calidad educativa. En términos de gestión de la enseñanza, un 8.6% de los encuestados la consideró mala, mientras que la mayoría, el 76.3%, la evaluó como regular y un 15.1% la calificó como buena. Esto sugiere que, aunque la gestión no se considera deficiente en general, existe un amplio margen para mejoras significativas.

Figura 1

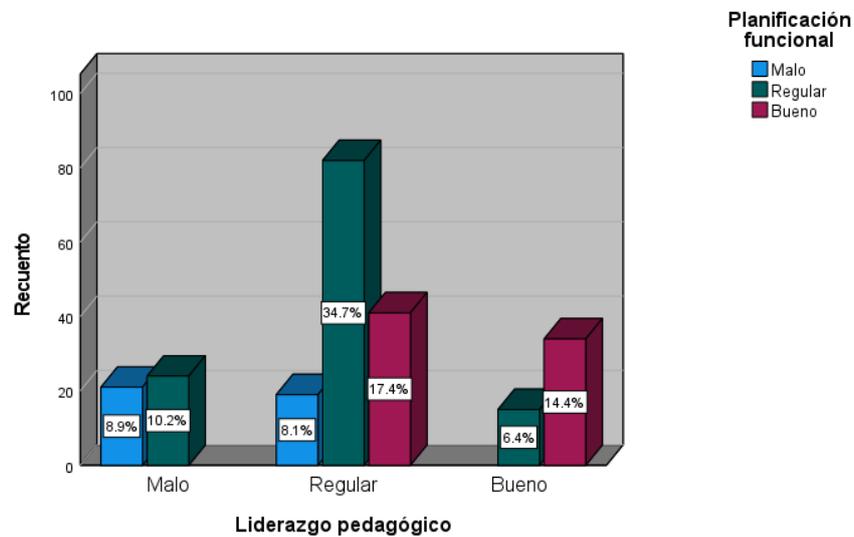
Comparación de la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico



De acuerdo a los resultados podemos decir que cuando la gestión administrativa se encuentra en el nivel malo el liderazgo pedagógico está en nivel malo con 8.1 % y regular es 5.9 %. Cuando la gestión administrativa es regular, el liderazgo pedagógico está en nivel regular con 37.3 %, malo con 11.0% y bueno con 2.5 %. Cuando la gestión administrativa es buena, el liderazgo pedagógico está en nivel bueno con 18.2 % y regular con 16.9 %.

Figura 2

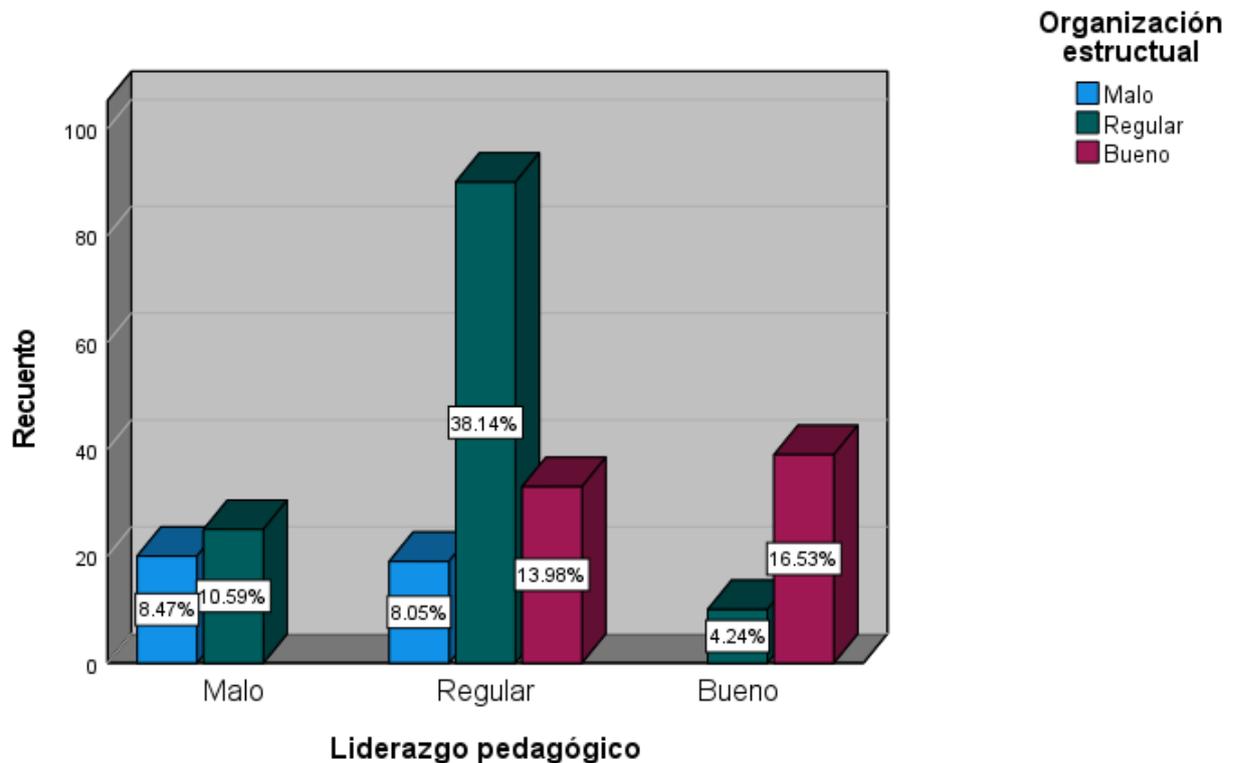
Comparación de la variable liderazgo pedagógico y la dimensión planificación funcional



De acuerdo a los resultados podemos decir que cuando el liderazgo pedagógico se encuentra en el nivel malo la planificación funcional está en nivel malo con 8.9 % y regular es 10.2 %. Cuando el liderazgo pedagógico es regular, la planificación funcional está en nivel regular con 34.7 %, bueno con 17.4% y malo con 8.1 %. Cuando el liderazgo pedagógico es bueno, la planificación funcional está en nivel bueno con 14.4 % y regular con 6.4 %.

Figura 3

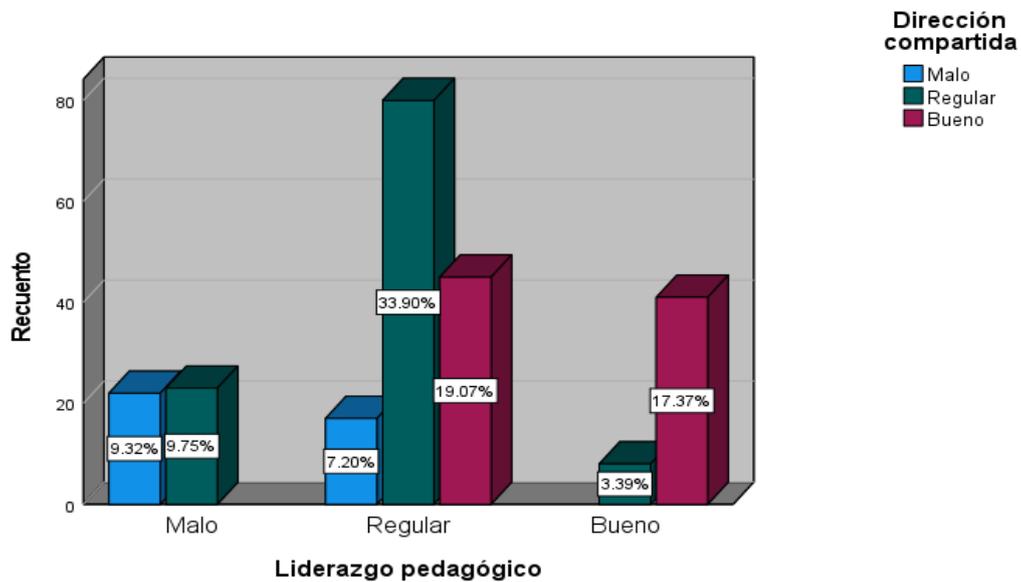
Comparación de la variable liderazgo pedagógico y la dimensión organización estructural



De acuerdo a los resultados podemos decir que cuando el liderazgo pedagógico se encuentra en el nivel malo la organización estructural está en nivel regular con 10.59 % y malo es 8.47 %. Cuando el liderazgo pedagógico es regular, la organización estructural está en nivel regular con 38.14 %, bueno con 13.98 % y malo con 8.05 %. Cuando el liderazgo pedagógico es bueno, la organización estructural está en nivel bueno con 16.53 % y regular con 4.24 %.

Figura 4

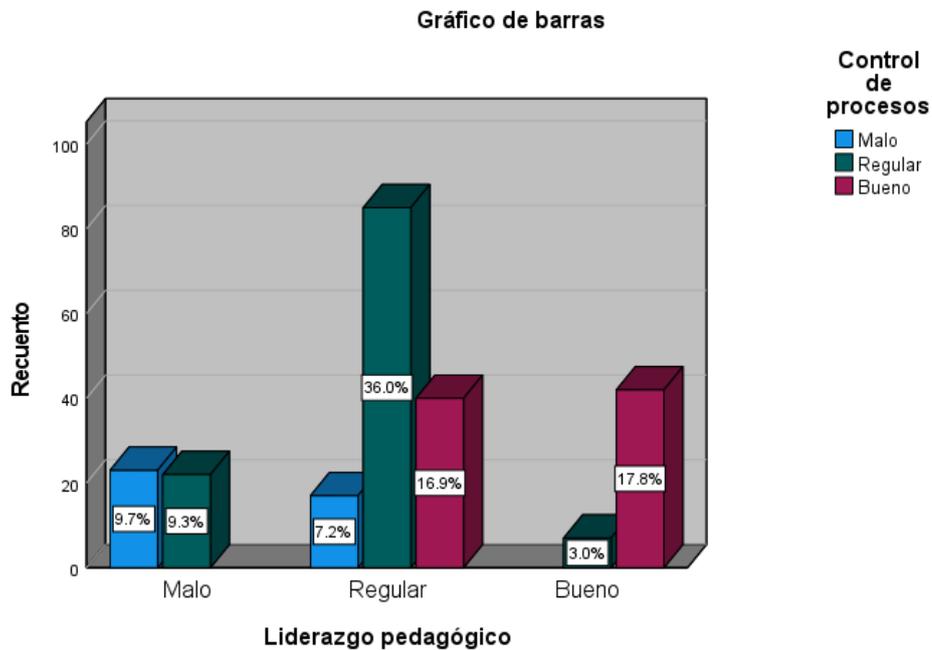
Comparación de la variable liderazgo pedagógico y la dimensión dirección compartida



De acuerdo a los resultados podemos decir que cuando el liderazgo pedagógico se encuentra en el nivel malo la dirección compartida está en nivel regular con 9.75 % y malo es 9.32 %. Cuando el liderazgo pedagógico es regular, la dirección compartida está en nivel regular con 33.90 %, bueno con 19.07% y malo con 7.20 %. Cuando el liderazgo pedagógico es bueno, la dirección compartida está en nivel bueno con 17.37 % y regular con 3.39 %

Figura 5

Comparación de la variable liderazgo pedagógico y la dimensión control de procesos



De acuerdo a los resultados podemos decir que cuando el liderazgo pedagógico se encuentra en el nivel malo el control de procesos está en nivel malo con 9.7 % y regular es 9.3 %. Cuando el liderazgo pedagógico es regular, la dirección compartida está en nivel regular con 36.0 %, bueno con 16.9% y malo con 7.2 %. Cuando el liderazgo pedagógico es bueno, la dirección compartida está en nivel bueno con 17.8 % y regular con 3.0 %.

Prueba de normalidad

Ho Los datos de las variables gestión de la administración y liderazgo pedagógico se distribuyen de manera normal

Ha Los datos de las variables gestión de la administración y liderazgo pedagógico se distribuyen de manera normal

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolgomorov Smirnov (K-S)

	Estadístico K-S	gl.	Sig.
Gestión administrativa	,224	236	,000
Liderazgo pedagógico	,196	236	,000

De acuerdo con la información presentada en la tabla 5, en función al valor de la prueba KS dada una cantidad de muestra mayor a 50 y el valor de sig.= ,000. Se determinó que ambas variables no siguen una distribución normal de sus datos. Por lo tanto, se optó por utilizar el estadístico correlacional no paramétrico de Rho de Spearman para el análisis estadístico, porque se aceptó la hipótesis alterna.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en una institución educativa de Lima en 2024

Ha Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en una institución educativa de Lima en 2024

Tabla 6

Correlación entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico

		Gestión administrativa	Liderazgo pedagógico
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,661
		Sig. (bilateral)	,000
		N	236
	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	,661
		Sig. (bilateral)	,000
		N	236

El análisis de los datos sugiere que la gestión administrativa y el liderazgo pedagógico están estrechamente relacionados en el contexto educativo. La correlación positiva moderada ($r = 0.661$) indica que mejoras en la gestión administrativa pueden llevar a mejoras en el liderazgo pedagógico. Esto pone de relieve la importancia de una administración eficiente y bien organizada para fomentar un ambiente educativo positivo y efectivo. Además, la significancia bilateral de 0.000 confirma que esta relación es estadísticamente significativa, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y decisiones administrativas. Estos hallazgos subrayan la necesidad de enfocarse en fortalecer ambos aspectos, ya que juntos contribuyen significativamente a la calidad del servicio educativo y al éxito general de la institución.

Hipótesis específica 1

Ho No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación funcional en una institución educativa de Lima en 2024

Ha Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación funcional en una institución educativa de Lima en 2024

Tabla 7

Correlación entre liderazgo pedagógico y planificación funcional

			Liderazgo pedagógico	Planificación funcional
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1	,615
		Sig. (bilateral)		,000
		N	236	236
	Planificación funcional	Coeficiente de correlación	,615	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	236	236

De acuerdo con la tabla 6, existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y la planificación funcional en el contexto educativo, con una correlación positiva alta ($r = 0.615$). Este hallazgo sugiere que una planificación funcional adecuada y efectiva es crucial para fortalecer el liderazgo pedagógico dentro del plantel educativo. La significancia bilateral de 0.000 confirma que esta relación es estadísticamente significativa y fiable.

Estos resultados subrayan la importancia de centrar los esfuerzos en mejorar la planificación funcional como un medio para potenciar el liderazgo pedagógico. Al optimizar la planificación, se crea un entorno más organizado y coherente que facilita el trabajo de los líderes pedagógicos, permitiéndoles implementar mejores estrategias y prácticas educativas. En resumen, una sólida planificación funcional contribuye significativamente a un liderazgo pedagógico eficaz, mejorando así la calidad del servicio educativo y el éxito institucional.

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024

Ha Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024

Tabla 8

Correlación entre liderazgo pedagógico y organización estructural

			Liderazgo pedagógico	Organización estructural
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Organización estructural	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

El análisis de los datos revela que existe una correlación significativa y positiva entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en el contexto educativo, con un coeficiente de correlación ($r = 0.421$). Esta asociación indica que una estructura organizativa bien definida y eficiente puede fortalecer el liderazgo pedagógico dentro de las instituciones educativas.

La significancia bilateral de 0.000 confirma la robustez de esta relación, respaldando la importancia de una organización estructural adecuada para apoyar el liderazgo educativo efectivo. Por lo tanto, mejorar la organización estructural podría ser clave para optimizar el liderazgo pedagógico y, en última instancia, mejorar la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dirección compartida en una institución educativa de Lima en 2024

Ha Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dirección compartida en una institución educativa de Lima en 2024

Tabla 9

Correlación entre liderazgo pedagógico y dirección compartida

			Liderazgo pedagógico	Dirección compartida
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,692
		Sig. (bilateral)	.	,000
		Coeficiente de correlación	,692	1,000
	Dirección compartida	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	236	236

Los datos analizados indican que existe una correlación moderada y positiva entre el liderazgo pedagógico y la dirección compartida en el contexto educativo, con un coeficiente de correlación ($r = 0.692$). Aunque la correlación es baja en comparación con otros estudios, esta relación sugiere que el liderazgo compartido puede jugar un papel importante en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico dentro de la institución educativa.

La significancia bilateral de 0.004 subraya la robustez de esta relación, respaldando la idea de que adoptar prácticas de dirección compartida podría beneficiar el ambiente educativo al permitir una distribución más equitativa de la toma de decisiones y responsabilidades.

Hipótesis específica 4

Ho No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el control de procesos en una institución educativa de Lima en 2024

Ha Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el control de procesos en una institución educativa de Lima en 2024

Tabla 10

Correlación entre liderazgo pedagógico y control de procesos

			Liderazgo pedagógico	Control de procesos
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,730
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	236	236
	Control de procesos	Coeficiente de correlación	,730	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	236	236

De acuerdo con la tabla, existe una correlación significativa y positiva alta entre el liderazgo pedagógico y el control de procesos en el contexto educativo, con un coeficiente de correlación ($r = 0.730$). Esta relación destaca la importancia de una gestión efectiva y coordinada de los procesos educativos y administrativos para apoyar y fortalecer el liderazgo pedagógico dentro de las instituciones educativas.

La significancia bilateral de 0.001 subraya la robustez de esta relación, respaldando la idea de que una adecuada supervisión y control de procesos contribuyen significativamente a la eficacia del liderazgo pedagógico. Este porcentaje también revela que hay margen para ampliar y replicar las prácticas exitosas a más áreas de la administración.

El 14% de los encuestados considera que la gestión administrativa es mala, lo que apunta a posibles deficiencias significativas que afectan negativamente la percepción y efectividad administrativa. Este grupo de participantes identifica áreas críticas que requieren intervención urgente para mejorar la satisfacción y la eficiencia administrativa.

IV. DISCUSIÓN

El marco teórico remarca que una gestión administrativa eficiente es fundamental para un liderazgo pedagógico efectivo. Según Córdova (2020), la gestión administrativa en las IE no solo implica la gestión de recursos financieros y humanos, sino también la creación de condiciones estructurales y organizativas que faciliten el liderazgo pedagógico.

La gestión administrativa abarca diversas actividades, desde la planificación y organización de recursos hasta la implementación de políticas y procedimientos que aseguren el buen funcionamiento de la institución. Esto incluye la gestión de recursos financieros, la planificación y control del presupuesto, la gestión de recursos humanos, la contratación y capacitación del personal, y la creación de un entorno físico y organizativo que promueva el aprendizaje y facilite el trabajo de los docentes y líderes pedagógicos.

La correlación positiva moderada entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico ($r = 0.661$) sugiere que mejoras en la gestión administrativa pueden aumentar la capacidad de los líderes pedagógicos para implementar estrategias educativas efectivas. Esto implica que, al mejorar la planificación de recursos, la gestión del personal y la creación de un entorno propicio, se pueden potenciar las habilidades de liderazgo. Una gestión administrativa sólida facilita el liderazgo pedagógico y contribuye al logro de los objetivos educativos. Esta relación subraya la importancia de una visión integral de la gestión educativa, donde la administración eficiente y el liderazgo pedagógico están intrínsecamente relacionados y se refuerzan mutuamente.

Los antecedentes proporcionan ejemplos de investigaciones similares que exploran la relación entre planificación funcional y liderazgo pedagógico. Según Ruiz (2022), "una planificación funcional adecuada facilita la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y la alineación de objetivos educativos con las necesidades institucionales" (p. 78). Lo anterior se relaciona con diversos estudios, donde se identificó una correlación positiva alta entre planificación funcional y liderazgo pedagógico ($r = 0.615$). La significancia estadística de esta correlación reafirma que una planificación organizada y coherente puede fortalecer el liderazgo pedagógico al proporcionar un marco claro para la acción educativa.

En esa línea, la planificación funcional en el contexto educativo se refiere a la estructuración sistemática de actividades y recursos para alcanzar objetivos

educativos específicos. Esto incluye la definición de metas y objetivo que busca establecer metas claras y alcanzables que guíen el proceso educativo y estén alineadas con las necesidades y expectativas, el desarrollo de estrategias y tácticas: crear planes detallados que incluyan estrategias pedagógicas innovadoras y métodos de enseñanza que respondan a los desafíos educativos, la asignación de recursos que distribuye de manera eficiente los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para implementar las estrategias planificadas y la evaluación y ajuste continuo: monitorizar el progreso y realizar ajustes necesarios para asegurar que los objetivos se están cumpliendo y que las estrategias siguen siendo efectivas.

En esa línea, la investigación de Ruiz (2022) y otros estudios similares subrayan la importancia de una planificación funcional efectiva como un pilar fundamental para el éxito del liderazgo pedagógico. Una planificación bien estructurada no solo facilita la implementación de innovaciones pedagógicas, sino que también asegura que todas las acciones educativas estén alineadas con los objetivos institucionales.

Por ello, la correlación positiva alta ($r = 0.615$) entre planificación funcional y liderazgo pedagógico indica que una planificación coherente y bien organizada fortalece la capacidad de los líderes pedagógicos para dirigir y mejorar los procesos educativos. Esta relación es crucial, ya que un liderazgo pedagógico fuerte es esencial para promover un entorno educativo de calidad, fomentar el desarrollo profesional de los docentes y asegurar el éxito académico de los estudiantes.

En cuanto a la organización estructural, los resultados sugieren que una estructura organizativa bien definida puede potenciar el liderazgo pedagógico en las IE. Según García (2023), "una organización estructural eficiente permite una distribución clara de roles y responsabilidades, lo cual es fundamental para la ejecución efectiva de iniciativas educativas" (p. 102). Los datos revelaron una correlación positiva moderada entre organización estructural y liderazgo pedagógico ($r = 0.421$), indicando que una estructura organizativa sólida puede facilitar la implementación de estrategias educativas por parte de los líderes pedagógicos.

La investigación de García (2023) subraya que una organización estructural eficiente es crucial para el éxito del liderazgo pedagógico. La distribución clara de roles y responsabilidades no solo facilita la ejecución efectiva de iniciativas educativas, sino que también permite a los líderes pedagógicos concentrarse en el

desarrollo y la implementación de estrategias que mejoren la enseñanza y el aprendizaje.

La correlación positiva moderada ($r = 0.421$) entre organización estructural y liderazgo pedagógico indica que, aunque la estructura organizativa, juega un papel significativo. Una estructura organizativa sólida proporciona el marco necesario para que los líderes pedagógicos operen de manera efectiva, permitiéndoles enfocarse en aspectos pedagógicos y en el desarrollo profesional de los docentes.

La organización estructural es un componente esencial del liderazgo. Una estructura organizativa bien definida y eficiente no solo facilita la implementación de estrategias educativas, sino que también contribuye a crear un entorno educativo más organizado y productivo.

Los hallazgos sobre dirección compartida destacan la importancia de distribuir la toma de decisiones para fortalecer el liderazgo pedagógico. Según Martínez (2021), "la dirección compartida fomenta un ambiente colaborativo donde los líderes pedagógicos pueden aprovechar las habilidades y perspectivas diversas de su equipo" (p. 55). Aunque la correlación encontrada fue baja en comparación con otros estudios ($r = 0.692$), la significancia estadística ($p = 0.004$) subraya que adoptar prácticas de dirección compartida puede ser beneficioso para mejorar el liderazgo pedagógico.

La investigación de Martínez (2021) enfatiza que la dirección compartida no solo fortalece el liderazgo pedagógico, sino que también contribuye a una dinámica educativa más inclusiva y efectiva. Al distribuir la toma de decisiones, los líderes pedagógicos pueden aprovechar las habilidades y perspectivas diversas de su equipo, lo que puede llevar a soluciones más creativas e innovadoras para los desafíos educativos.

Aunque la correlación entre dirección compartida y liderazgo pedagógico fue baja ($r = 0.692$), su significancia estadística ($p = 0.004$) indica que esta relación es significativa y relevante. Esto sugiere que, aunque otros factores también influyen en el liderazgo pedagógico, la adopción de prácticas de dirección compartida puede tener un impacto positivo sustancial.

De esta manera, la dirección compartida es una práctica valiosa para mejorar el liderazgo en las IE. Al distribuir la toma de decisiones y fomentar un ambiente colaborativo, los líderes pedagógicos pueden aprovechar mejor las capacidades y

experiencias de su equipo, lo que contribuye a una gestión educativa más efectiva y a un entorno de aprendizaje más dinámico y enriquecedor.

Finalmente, en relación con el control de procesos, los resultados indican que una supervisión efectiva y coordinada de los procesos educativos y administrativos puede fortalecer el liderazgo pedagógico. Según Gutiérrez (2023), "el control adecuado de los procesos educativos garantiza la eficacia y la coherencia en la implementación de estrategias pedagógicas" (p. 91). La correlación positiva alta encontrada ($r = 0.730$) y la significancia estadística ($p = 0.001$) respaldan la idea de que una gestión cuidadosa de los procesos contribuye significativamente a la eficacia del liderazgo pedagógico y al éxito educativo.

La investigación de Gutiérrez (2023) subraya que el control adecuado de los procesos no solo asegura la eficacia en la implementación de estrategias pedagógicas, sino que también fortalece el liderazgo pedagógico al proporcionar un marco claro y coherente para la acción educativa. La correlación positiva alta ($r = 0.730$) y la significancia estadística ($p = 0.001$) indican que un control de procesos bien gestionado tiene un impacto significativo en la efectividad del liderazgo pedagógico.

En conclusión, el control de procesos es un componente crítico para fortalecer el liderazgo pedagógico en las IE. Una supervisión efectiva y coordinada garantiza que las estrategias pedagógicas se implementen de manera eficaz y coherente, lo que contribuye al éxito educativo y al desarrollo de un entorno de aprendizaje más eficiente y orientado a resultados.

V. CONCLUSIONES

Existe relación entre la gestión administrativa y el liderazgo pedagógico ($r = 0.661$), indicando que mejoras en la gestión administrativa pueden llevar a mejoras en el liderazgo pedagógico. La significancia bilateral de 0.000 confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

La planificación funcional y el liderazgo pedagógico se relacionan ($r = 0.615$). Esto sugiere que una planificación funcional adecuada es crucial para fortalecer el liderazgo pedagógico.

Existe correlación positiva significativa ($r = 0.421$) entre la organización estructural y el liderazgo pedagógico, con $p = 0.000$ que confirma la robustez de esta relación.

Existe correlación positiva significativa ($r = 0.692$) entre el liderazgo pedagógico y la dirección compartida, aunque la correlación es baja en comparación con otros estudios. La significancia bilateral de 0.004 subraya la robustez de esta relación.

Existe correlación positiva significativa ($r = 0.730$) entre el control de procesos y el liderazgo pedagógico, con una significancia bilateral de 0.001 que confirma la robustez de esta relación. Esto acentuó la importancia de una gestión efectiva y coordinada de los procesos educativos y administrativos para apoyar y fortalecer el liderazgo pedagógico dentro de las IE de la UGEL 05 de Lima.

VI. RECOMENDACIONES

Al Minedu, se sugiere fortalecer la capacitación en gestión administrativa para los directivos escolares, asegurando que cuenten con las habilidades necesarias para una administración eficiente que potencie el liderazgo pedagógico.

Al Minedu, se recomienda implementar estrategias de planificación funcional efectivas, promoviendo la participación de los líderes pedagógicos en el proceso de planificación para asegurar que las estrategias educativas sean coherentes y alineadas con los objetivos institucionales.

A la Ugel, se sugiere revisar y mejorar la estructura organizativa de las instituciones educativas, asegurando que esté bien definida y sea eficiente, para apoyar y fortalecer el liderazgo pedagógico dentro de la UGEL 05 de Lima.

A los directivos, se recomienda fomentar prácticas de dirección compartida, promoviendo una cultura participativa de manera equitativa para tomar decisiones y responsabilidades entre todos los miembros del personal educativo.

A los directivos, se sugiere desarrollar sistemas de supervisión y control de procesos más robustos, asegurando una gestión efectiva y coordinada de los procesos educativos y administrativos.

REFERENCIAS

- Anchelia, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P. y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 899. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Anglas, M. F. C., Soto, M. L. C., Garay, D. L. E., Francia, M. V. R., Dávalos, M. A. B., & Melgarejo, M. M. Á. (2021). Gestión administrativa en el sector educativo público: limitaciones y retos en el contexto del teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9158-9180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.980
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica 6ta edición*. Editorial Episteme.
- Asencio, A., Barrios, Y., Chuquihuara, A., de la Cruz, D. y Munares, O. (2019). Análisis crítico e histórico de la calidad de educación médica en el Perú. *Educación Médica Superior*, 33(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000100024&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/RIV.14.1.494>
- Bonilla, M. P. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Pisomad de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Chimborazo, Ecuador] Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8024>
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3 (5), 79-106.
- Bravo, C. C., Hernández, A., Negrin, E., & Palacios, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(91), 900-919. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33173>
- Cárdenas, C., Farías, G. y Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación

- Superior. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. <https://doi.org/10.15366/REICE2017.15.1.002>
- Carrasco, C. A. M. (2018). An experience in educational management: A dynamic action for cultural transformation [Una experiencia de gestión educativa: Una acción dinámica para la transformación cultural]. *Educar*, 54(1), 205-226. <https://doi.org/10.5565/REV/EDUCAR.809>
- Chiavenato, J. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Décima Edición*. México, McGraw-Hill. https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&search_scope=Recurso_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391
- Cisneros, G. A., y Ledesma, M. J. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19. *Revista Llamkasun*, 2(3), 10-27. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i3.52>
- Contreras, O. y Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Cornelio, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas* 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Cusihuamán, B. (2019). *Competencias del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la red de aprendizaje N° 11 UGEL 2* [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2691>
- Dávila, O. M. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCVScientia*, 13(2), 71–90. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucvscientia/article/view/2030>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de investigación científica. Por las ruta cualitativa, cuantitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Fonseca, J. F. y Martillo, A. A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad de un departamento de producción*. Editorial Grupo Compás.

- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., Luis, Y. y Betancourt-Buitrago, A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49630405022>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <https://www.scienceopen.com/document?vid=87daeeb4-c88b-4405-8d88-45f99c2badda>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Kevans, M. M. (2020). Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana. *Educación*, 26(2), 147-162. <http://doi.org/10.33539/educacion.2020.v26n2.2229>
- Ordoñez, R., Rodríguez, M. & López, A. (2020). School Management from the Voice of Their Protagonists in Spain. *Revista Colombiana de Educación*, 1(79), 301-324. <https://doi.org/10.17227/rce.num78-8370>
- Márquez, J. O., Cardoso, D., Carreño, L. y Bobadilla Beltrán, S. (2017). Gestión administrativa en MIPYMES sur Estado de México, 2016. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 6(11). <https://doi.org/10.23913/ricea.v6i11.87>
- Martín, S. y Lafuente, V. (2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Investigación bibliotecológica*, 31(71), 151-180. <https://doi.org/10.22201/IIBI.0187358XP.2017.71.57814>
- Meléndez, J. y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2017). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-

[86442020000100262&lng=es&tlng=es](https://doi.org/10.26434/chemrxiv-2019-86442020000100262&lng=es&tlng=es)

- Mendoza, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Revista Investigación y Negocios*, 12(19), 75-82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Miranda-Calderón, L. A. y Rosabal-Vitoria, S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 198-227. <https://doi.org/10.15359/REE.22-3.10>
- Moncada-Horna, J., Burrutia, L., Ruiz-Camuz, C., Vargas, J., Palomino, G. y Isuiza, A. (2021). Calidad de servicio en las Unidades de Gestión Educativa Local. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1341-1358. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I2.333
- Morillo-Flores, J., Flores, L. S., Martínez, J. U. y Nomberto, E. M. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions [Práctica democrática de los gestores y calidad de la gestión administrativa en los centros educativos públicos]. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 12(1), 503-511. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201031>
- Núñez, L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, C. y Rodríguez, L. (2019a). Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial. Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, 9(1), 19-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467661030003>
- Núñez, L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, Y. y Rodríguez, L. (2019b). Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial. Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, 9(1), 19-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467661030003>
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A. y Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Palomeque, I. y Ruiz, J. (2019). Impact of institutional management on the generation

- of scientific knowledge in higher education institutions [Impacto de la gestión institucional en la generación de conocimiento científico en las instituciones de educación superior]. *Espacios*, 40(2). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400214.html>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Bernasconi, A., Muñoz-Fritis, C. y Pedraja-Rejas, L. (2021). Liderazgo en instituciones de educación superior: Un análisis a través de Bibliometrix R. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 29(3), 472-486. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052021000300472>
- Pereda, F. J., López, T., González, F., Pereda, F. J., López-Guzmán, T. y González-Cruz, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España). *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 27(53), 98-120. <https://doi.org/10.20983/NOESIS.2018.1.5>
- Ramírez, A. (2022). Dimensiones de liderazgo pedagógico-docente en entornos universitarios: liminares de innovación educativa. *Revista Peruana De investigación e innovación Educativa*, 1(5), e22555. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22555>
- Reynoso, Y. L. (2022). *Gestión administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77818>
- Reyes, H. (2020). Artículos de Revisión. *Revista médica de Chile*, 148(1), 103-108. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872020000100103>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rivera, Y. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. <https://bit.ly/3tsheec>
- Rojas, N. N. y Castillo, D. D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos*, 43(2), 237-252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Rodríguez, C., Acosta, A., y Torres, C. (2020). Liderazgo directivo para la justicia

- social en contextos vulnerables. Estudio de caso de directores escolares mexicanos. *Perspectiva Educacional*, 59(2), 4-26. <https://bit.ly/3ukFu1s>
- Rubier, D. (2019). La incidencia de la gestión del conocimiento en el éxito de las organizaciones. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(3), 392-405. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000300392&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sánchez, M., y Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Tafur, R. M., Espinoza, H. V. y Tejada, N. Z. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *Revista semestral de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa de Uruguay*, 11(11). <http://ojs.cfe.edu.uy/index.php/gestionarte/article/view/671>
- Tito, J., Ogozi, J., Franco, J. y Vértiz, J. (2020). Management trends as a process in the effectiveness of management action [Las tendencias de gestión como proceso en la eficacia de la acción de gestión]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1234-1245. <https://doi.org/10.37960/RVG.V25I91.33199>
- Torres, A. (2020). *La Relación de Liderazgo Entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana*. [Tesis de maestría, Universidad de Navarra]. Repositorio institucional. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/59713>
- Vásquez, K. y Farje, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60-66. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20203.649>
- Vivas, A. D., Martínez, M. M., & Solís, D. J. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: *Mirada en Tiempos de Pandemia*. *Revista Cientific*, 5(18), 24–45. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Gestión administrativa	La gestión administrativa se define como la ejecución económica y efectiva de actividades gestoras que buscan lograr y concretar resultados beneficiosos para el desarrollo organizacional. También implica la dirección y delimitación de las estrategias y decisiones clave para el cumplimiento de los procesos de planificación, organización, dirección, coordinación y control, según Fonseca y Martillo (2021).	La variable de gestión administrativa se medirá considerando aspectos como la planificación funcional, organización estructural, dirección compartida, control de procesos. Para este propósito, se utilizará un cuestionario estructurado con 16 ítems.	Planificación funcional	Instrumentos de gestión	1-5	Escala ordinal Criterios de valoración de frecuencia tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [21 – 40] Regular [41 – 62] Bueno [63 – 84] Eficiente [85 – 105]
				Normas y directivas administrativas			
				Previsión de contingencias e incertidumbres			
				Priorización de necesidad y recursos financieros			
			Organización estructural	Estructura orgánica	6-11		
				Sistema de comunicación			
				Gobernanza administrativa			
				Relaciones interpersonales			
			Dirección compartida	Delegación y empoderamiento de funciones	12-17		
				Toma de decisiones consensuadas y democráticas			
				Trabajo colaborativo e interdependiente			
				Motivación y reconocimiento			
			Control de procesos	Supervisión de las acciones institucionales	18-21		
Transparencia de los recursos							
Rendición de cuentas							
Retroalimentación y mejora continua							

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Liderazgo pedagógico	Se define como la capacidad de los directivos y docentes para influir en sus colegas de manera individual y colectiva, caracterizado por cualidades carismáticas, afectivas y proactivas. Además, implica competencia profesional para planificar y lograr objetivos, gestionar actividades formativas, fomentar la responsabilidad compartida, trabajar en equipo, fortalecer el sentido de comunidad y supervisar las prácticas pedagógicas (Bolívar, 2010). <i>Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 3 (5), 79-106.</i>	El liderazgo pedagógico se mide a través de las dimensiones de establecimiento de metas y expectativas, asignación de recursos, gestión de la enseñanza y clima de aprendizaje. Para esto, se utilizó un cuestionario estructurado con 16 enunciados y niveles de evaluación.	Establecimiento de metas y expectativas	Visión y misión compartida	1-4	Escala ordinal Criterios de valoración de frecuencia tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [20 – 40] Regular [41 – 60] Bueno [61 – 80] Eficiente [81 – 100]
				Programaciones curriculares efectivas			
				Definición de logros de aprendizaje			
				Compromisos y trabajo interdisciplinario			
			Asignación de recursos monetarios	Apoyo con materiales educativos	5-8		
				Disposición de presupuesto para asegurar metas			
				Gestión de recursos para implementar los instrumentos de gestión			
				Optimización y eficiencia de los recursos			
			Gestión de la enseñanza	Acompañamiento formativo y reflexivo	9-14		
				Monitoreo y mediación pedagógica			
				Desarrollo profesional			
				Evaluación del progreso de los estudiantes			
Clima de aprendizaje	Promoción de incentivos y estímulos	15-20					
	Manejo y gestión de emociones						
	Trabajo colegiado y participativo						
	Comunicación horizontal, empática y asertiva.						

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar y recolectar información relevante y pertinente sobre la gestión administrativa en una institución educativa pública. En ese sentido, este instrumento es para que usted se autoevalúe conforme la percepción que tiene de las actividades que gestiona e identificar fortalezas y limitaciones que se presentan en gestión administrativa.

Instrucciones:

Las siguientes valoraciones: Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); y Siempre (5).

N	Ítems	Valoración				
D1: Planificación funcional		1	2	3	4	5
Instrumentos de gestión						
01	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.					
02	Los instrumentos de gestión son elaborados en función de la realidad problemática de la institución educativa.					
Normas y directivas administrativa						
03	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.					
Previsión de contingencias e incertidumbres						
04	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.					
Priorización de necesidad y recursos financieros						
05	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.					
D2: Organización estructural		1	2	3	4	5
Estructura orgánica						
06	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.					
Sistema de comunicación						
07	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.					
Gobernanza administrativa						
08	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa.					
Relaciones interpersonales						
09	Las relaciones interpersonales permiten el desarrollo de la ayuda mutua y solidaria.					
10	Las relaciones interpersonales son productivas en cuanto permiten evidenciar actitudes solidarias.					
11	Las relaciones interpersonales son afectivas y recíprocas.					
D3: Dirección compartida		1	2	3	4	5

Delegación y empoderamiento de funciones						
12	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.					
Toma de decisiones consensuadas y democráticas						
13	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.					
Trabajo colaborativo e interdependiente						
14	Promueven el trabajo colaborativo para alcanzar metas y objetivos institucionales.					
15	Promueven el trabajo interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.					
Motivación y reconocimiento						
16	Los gestores administrativos reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.					
17	Los gestores administrativos motivan la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.					
D4: Control de procesos		1	2	3	4	5
Supervisión de las acciones institucionales						
18	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos					
Transparencia de los recursos						
19	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.					
Rendición de cuentas						
20	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.					
Retroalimentación y mejora continua						
21	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado directivo, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar y recolectar información relevante y pertinente sobre el liderazgo pedagógico en una institución educativa pública. En ese sentido, este instrumento es para que usted se autoevalúe conforme la percepción que tiene de las actividades que lidera e identificar fortalezas y limitaciones que se presentan en el liderazgo pedagógico.

En los siguientes apartados, se presentan enunciados de las acciones y decisiones relacionadas con el establecimiento de metas y expectativas; asignación de recursos; gestión de la enseñanza; y clima de aprendizaje; en cada uno conteste según corresponda a su experiencia. Se le pide contestar lo más apegado a lo que usted hace para que la información pueda ser útil al estudio. Tenga presente que esta información es confidencial y agradecemos por anticipado tu apoyo, respondiendo con sinceridad.

Instrucciones:

Para cada pregunta marcará las siguientes valoraciones: Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); y Siempre (5).

N	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
D1:	Establecimiento de metas y expectativas					
Visión y misión compartida						
01	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.					
Programaciones curriculares efectivas						
02	Promueve la elaboración de manera colectiva, deliberativa y concertada de programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.					
Definición de logros de aprendizaje						
03	Establece metas y logros de aprendizaje de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes.					
Compromisos y trabajo interdisciplinario						
04	Asumen compromisos en el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.					
D2:	Asignación de recursos	1	2	3	4	5
Apoyo con materiales educativos						
05	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.					
Disposición de presupuesto para asegurar metas						
06	Asigna presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.					
Gestión de recursos para implementar los instrumentos de gestión						
07	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.					
Optimización y eficiencia de los recursos						

08	Optimiza actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.					
D3: Gestión de la enseñanza		1	2	3	4	5
Acompañamiento formativo y reflexivo						
09	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.					
Monitoreo y mediación pedagógica –						
10	Lidera acciones de monitoreo pedagógico pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.					
11	Lidera acciones de mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.					
Desarrollo profesional						
12	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.					
Evaluación del progreso de los estudiantes						
13	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área.					
14	Genera espacios de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.					
D4: Clima de aprendizaje		1	2	3	4	5
Promoción de incentivos y estímulos						
15	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.					
Manejo y gestión de emociones						
16	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales.					
17	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en la resolución de conflictos organizacionales.					
Trabajo colegiado y participativo						
18	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.					
Comunicación horizontal, empática y asertiva.						
19	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.					
20	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Cód : PP-G- igo 02.02 Ver : 06 sión :
---	--	--



Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Planificación funcional	Instrumentos de gestión	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	1	1	1	1	
		Los instrumentos de gestión son elaborados en función de la realidad problemática de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Normas y directivas administrativas	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	1	1	1	1	
	Previsión de contingencias e incertidumbres	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	1	1	1	1	
	Priorización de necesidad y recursos financieros	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	



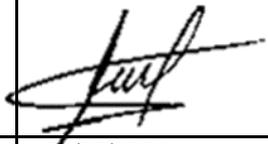
D2: Organización estructural	Estructura orgánica	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	1	1	1	1	
	Sistema de comunicación	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Gobernanza administrativa	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales permiten el desarrollo de la ayuda mutua y solidaria.	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales son productivas en cuanto permiten evidenciar actitudes solidarias.	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales son afectivas y reciprocas.	1	1	1	1	
D3: Dirección compartida	Delegación y empoderamiento de funciones	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones consensuadas y democráticas	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	1	1	1	1	



	Trabajo colaborativo e interdependiente	Promueven el trabajo colaborativo para alcanzar metas y objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		Promueven el trabajo interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Motivación y reconocimiento	Los gestores administrativos reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	1	1	1	1	
		Los gestores administrativos motivan la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	1	1	1	1	
D4: Control de procesos	Supervisión de las acciones institucionales	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	1	1	1	1	
	Transparencia de los recursos	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	1	1	1	1	
	Rendición de cuentas	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	1	1	1	1	
	Retroalimentación y mejora continua	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto



Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de la gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	06269132
Años de experiencia en el área	12 en Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TP
Número telefónico	997026965
Firma	
Fecha	20/05/2024

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Cód : PP-G- igo 02.02 Ver : 06 sión :
---	--	--



Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Planificación funcional	Instrumentos de gestión	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	1	1	1	1	
		Los instrumentos de gestión son elaborados en función de la realidad problemática de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Normas y directivas administrativa	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	1	1	1	1	
	Previsión de contingencias e incertidumbres	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	1	1	1	1	
	Priorización de necesidad y recursos financieros	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	



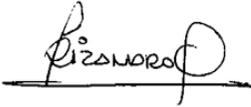
D2: Organización estructural	Estructura orgánica	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	1	1	1	1	
	Sistema de comunicación	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Gobernanza administrativa	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales permiten el desarrollo de la ayuda mutua y solidaria.	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales son productivas en cuanto permiten evidenciar actitudes solidarias.	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales son afectivas y recíprocas.	1	1	1	1	
	D3: Dirección compartida	Delegación y empoderamiento de funciones	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	1	1	1	1
Toma de decisiones consensuadas y democráticas		En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	1	1	1	1	



	Trabajo colaborativo e interdependiente	Promueven el trabajo colaborativo para alcanzar metas y objetivos institucionales.	1	1	1	1		
		Promueven el trabajo interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	1	1	1	1		
	Motivación y reconocimiento	Los gestores administrativos reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	1	1	1	1		
		Los gestores administrativos motivan la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	1	1	1	1		
	D4: Control de procesos	Supervisión de las acciones institucionales	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	1	1	1	1	
		Transparencia de los recursos	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	1	1	1	1	
		Rendición de cuentas	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	1	1	1	1	
		Retroalimentación y mejora continua	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de la gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941 397 665
Firma	
Fecha	20/05/2024

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Planificación funcional	Instrumentos de gestión	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	1	1	1	1	
		Los instrumentos de gestión son elaborados en función de la realidad problemática de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Normas y directivas administrativas	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	1	1	1	1	
	Previsión de contingencias e incertidumbres	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	1	1	1	1	
	Priorización de necesidad y recursos financieros	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	



D2: Organización estructural	Estructura orgánica	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	1	1	1	1	
	Sistema de comunicación	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Gobernanza administrativa	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales permiten el desarrollo de la ayuda mutua y solidaria.	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales son productivas en cuanto permiten evidenciar actitudes solidarias.	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales son afectivas y reciprocas.	1	1	1	1	
D3: Dirección compartida	Delegación y empoderamiento de funciones	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones consensuadas y democráticas	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	1	1	1	1	



	Trabajo colaborativo e interdependiente	Promueven el trabajo colaborativo para alcanzar metas y objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		Promueven el trabajo interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Motivación y reconocimiento	Los gestores administrativos reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	1	1	1	1	
		Los gestores administrativos motivan la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	1	1	1	1	
D4: Control de procesos	Supervisión de las acciones institucionales	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	1	1	1	1	
	Transparencia de los recursos	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	1	1	1	1	
	Rendición de cuentas	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	1	1	1	1	
	Retroalimentación y mejora continua	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de la gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Yolanda Josefina Huayta Franco
Documento de identidad	09333287
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TP
Número telefónico	994 701 652
Firma	
Fecha	25/05/2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	19

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024

Investigador (a) (es): Shirley Carolin Flores Culqui

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución en estudio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En una IE de Lima, la gestión administrativa carece de planificación colaborativa y coordinada, lo que resulta en docentes poco informados sobre los objetivos educativos y las necesidades institucionales, afectando la calidad del servicio educativo. La estructura organizativa vertical y las responsabilidades difusas contribuyen a la ingobernabilidad y la incertidumbre en el trabajo diario.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual de la Institución en estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.



Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora, Shirley Carolin Flores Culqui, email: shirleycfloresc99@gmail.com y Docente asesor Rommel Lizandro Crispín, email: rlizandrocr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora: 4 de junio de 2024



Anexo 7. Análisis complementario

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

p: es la probabilidad de que un evento se presente.

q: a diferencia del anterior dato, es la probabilidad de que ese mismo evento no se presente. Los dos se dejan a discreción del investigador.

E: es el margen de error de la investigación. De igual manera, el investigador puede establecerlo de manera individual.

N: tamaño de la población.

Z: es la varianza.

$$\frac{601 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2(601-1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 236$$

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa
Local N° 05

Dirección

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho"

Lima, 24 de julio de 2024

OFICIO N° 01290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05/DIR

Señorita:

SHIRLEY CAROLIN FLORES CULQUI

Alumna del Programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

Shirleycflores99@gmail.com

Presente.-

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN PARA TESIS DE POST GRADO EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Referencia: Carta de presentación N° 121-2024-EPG-UCV-LE

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, por medio del cual nos da a conocer que se encuentra en proceso de ejecución de su tesis de post grado del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, por lo que solicita autorización para la aplicación de sus instrumentos de investigación para el recojo de información respecto al título de su estudio denominado: "Gestión administrativa y Liderazgo Pedagógico en las Instituciones Educativas de la UGEL 05 de Lima, 2024", para el cual adjunta el formato de autorización de dicha Universidad, que obra en autos del expediente presentado.

Al respecto, le hago saber, **que mi despacho incentiva y atiende gustosamente estas iniciativas de investigación, razón por el cual, se le autoriza ejecutar dicho estudio y para ello suscribo el formato enviado para los efectos consiguientes.**

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

LIC. JENNY KEITH LARA QUISPE
Directora de Programa Sectorial II
Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 S.J.L-EA



LARA QUISPE Jenny Keith
FAU 20331166830 soft
DIRECTORA - UGEL 05
En señal de conformidad
2024/07/24 16:05:08

(CHCAPILLOC)

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0523111 CLAVE: 7173F8

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_2/VDD_ConsultaDocumento.aspx



BICENTENARIO
PERÚ
2024



www.gob.pe/ugel05

Av. Perú S/N
Urb. Caja de Agua S.J.L, Lima - Perú
T: (01) 459-1135 / (01) 459-8490
(01) 459-0882 / (01) 286-5732



Anexo 9: Matriz de consistência

Matriz de consistencia				
Título: Gestión educativa y liderazgo pedagógico en docentes en una institución educativa de Lima en 2024				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en una institución educativa de Lima en 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la planificación funcional en una institución educativa de Lima en 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en una institución educativa de Lima en 2024</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la planificación funcional en una institución educativa de Lima en 2024 Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en una institución educativa de Lima en 2024</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación funcional en una institución educativa de Lima en 2024 Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024 Existe relación entre el</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de metas y expectativas - Asignación de recursos - Gestión de la enseñanza - Clima de aprendizaje <p>Variable 2: Gestión educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación funcional - Organización estructural - Dirección compartida - Control de procesos 	<p>Tipo de investigación: básico. Nivel: descriptivo relacional. Diseño de investigación: no experimental y transversal. Enfoque: cuantitativo Método de investigación: hipotético deductivo. Población y muestra: 236 directivos de IE Técnica e instrumento: Encuesta – cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dirección compartida en una institución educativa de Lima en 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el control de procesos en una institución educativa de Lima en 2024?</p>	<p>2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dirección compartida en una institución educativa de Lima en 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024</p>	<p>liderazgo pedagógico y la dirección compartida en una institución educativa de Lima en 2024</p> <p>Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la organización estructural en una institución educativa de Lima en 2024</p>		
--	---	--	--	--