



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes  
en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**

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

**AUTORA:**

Silva Cardenas, Norma (orcid.org/0000-0003-1114-4758)

**ASESORES:**

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

Dra. Yllescas Roiríguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

**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

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024", cuyo autor es SILVA CARDENAS NORMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 28 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 12- 07-2024 12:25:12

Código documento Trilce: TRI - 0779113

## Declaratoria de Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA CARDENAS NORMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 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
NORMA SILVA CARDENAS DNI: 46449451 ORCID: 0000-0003-1114-4758	Firmado electrónicamente por: SSILVACA1489 el 20- 07-2024 10:54:28

Código documento Trilce: TRI - 0824543

## **Dedicatoria**

A Dios, por haber hecho posible lograr uno de los anhelos más deseados en mi carrera profesional y a mi familia por su comprensión, por estar siempre presentes acompañándome en esta etapa de mi vida.

### **Agradecimiento**

A Dios, que me brindo salud y me ha dado la fuerza y la fortaleza para seguir adelante. A mi familia, que ha sido paciente y me ha brindado su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera académica. Un agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo por acogirme y ayudarme a realizar mis metas profesionales, así como a mis profesores por compartir sus conocimientos y brindarme la orientación oportuna que permitió culminar con éxito este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenido.....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	20
III. RESULTADOS .....	46
IV. DISCUSIÓN .....	57
V. CONCLUSIONES.....	63
VI. RECOMENDACIONES .....	64
REFERENCIAS .....	
ANEXOS.....	

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	22
Tabla 2 La Muestra .....	22
Tabla 3 Validez de competentes .....	23
Tabla 4 Resultados de la Estadística de fiabilidad .....	23
Tabla 5 Baremos.....	24
Tabla 6 Gestión institucional y LP .....	46
Tabla 7 Organizacional y Liderazgo pedagógico.....	47
Tabla 8 Administrativo y LP .....	48
Tabla 9 Pedagógico y LP .....	49
Tabla 10 Comunitario y LP.....	50
Tabla 11 Información de Ajuste del Modelo de la HG .....	52
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la HG.....	52
Tabla 13 Información de ajuste del modelo de la HE1 .....	53
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la HE 1 .....	53
Tabla 15 Información de ajuste del modelo de la HE 2 .....	54
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la HE 2.....	54
Tabla 17 Información de ajuste del modelo de la HE 3 .....	55
Tabla 18 Pseudo R Cuadrado de la HE 3 .....	55
Tabla 19 Información de ajuste del modelo de la HE 4 .....	56
Tabla 20 Pseudo R cuadrado de la HE 4 .....	56

## Índice de Figuras

Figura 1 Gestión institucional y liderazgo pedagógico .....	46
Figura 2 Organizacional y Liderazgo pedagógico .....	47
Figura 3 Administrativo y Liderazgo pedagógico .....	48
Figura 4 Pedagógico y Liderazgo pedagógico .....	49
Figura 5 Comunitario y Liderazgo pedagógico.....	50



## Resumen

En este estudio de investigación tuvo como objetivo ODS 4: Educación de calidad, garantizar una enseñanza inclusiva e idónea y promover calidad y oportunidad de estudio y enseñanza para todos en el transcurso de su existencia. Asimismo, el objetivo general de estudio fue determinar la influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental transversal o transaccional. La población estuvo compuesta por 110 docentes, y una muestra de 60. La técnica fue la encuesta y como instrumento, se utilizaron 2 cuestionarios; uno para cada variable, de escala ordinal tipo Likert, validado por juicio de expertos y su fiabilidad con Alfa de Cronbach con un valor de 0,930 y 0,810 respectivamente.

Las derivaciones emanadas de la aplicación del modelo de regresión logística ordinal es el p valor de 0,000, que es menor al margen de error (0,05), tal es así que la gestión institucional es explicada por el liderazgo pedagógico. Por otro lado, se obtuvo un Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y Nagelkerke de 97,8%; la cual permitió concluir, que la gestión institucional influye significativamente en el liderazgo pedagógico.

**Palabras clave:** Gestión institucional, liderazgo pedagógico, gestión administrativa

## Abstract

The objective of this research study was SDG 4: Quality education, to guarantee inclusive and suitable teaching and to promote quality and opportunity for study and teaching for all throughout their existence. Likewise, the general objective of the study was to determine the influence of institutional management on the pedagogical leadership of teachers in two public educational institutions in Ayacucho 2024.

The methodology used was a quantitative approach, applied type, explanatory level, non-experimental cross-sectional or transactional design. The population was made up of 110 teachers, and a sample of 60. The technique was the survey and as an instrument, 2 questionnaires were used; one for each variable, with a Likert-type ordinal scale, validated by expert judgment and its reliability with Cronbach's Alpha with a value of 0.930 and 0.810 respectively.

The derivations emanating from the application of the ordinal logistic regression model is the p value of 0.000, which is less than the margin of error (0.05), such that institutional management is explained by pedagogical leadership. On the other hand, a Pseudo R<sup>2</sup> of Cox and Snell and Nagelkerke of 97.8% was obtained; which allowed us to conclude that institutional management significantly influences pedagogical leadership.

**Keywords:** Institutional management, pedagogical leadership, administrative management.

## I. INTRODUCCIÓN

La gerencia institucional se ocupa fundamentalmente del aspecto de la dirección del sistema (incluidos los problemas de propiedad, la decisión, la fijación de tarifas, el diseño de la organización, etc.) orientados a la educación. En tal sentido es importante porque involucra la autoridad para tomar decisiones, donde existe un trabajando conjunto considerados como actores los profesores, para lograr fines y objetivos que operan bajo la autoridad en beneficio de la institución; por ende, beneficiando a los usuarios quienes son los estudiantes. Estas consideraciones dejan en claro que la tarea principal del intermediario externo es acompañar y asistir a la entidad a través del soporte administrativo; repercutiendo a su vez en el ámbito social o la población con respecto a dicho contexto, siendo un proceso impulsado para la comunidad basado en la labor colectiva, continua y abierta para el diseño e implementación de proyectos que aborden las necesidades y problemas de la sociedad (Calle & Salazar, 2021).

El liderazgo pedagógico es la competencia de trasladar una organización hacia un objetivo común de influir en los demás y, por lo tanto, impulsar un mejor aprendizaje de los educandos. Además, Leadership for Learning sitúa la eficiencia pedagógica proporcionada y las respuestas de aprendizaje logrados por los estudiantes en el centro de sus actividades. En estas áreas de acción, es imperativo que el equipo de liderazgo cree espacios y entornos que fomenten y fortalezcan el procedimiento educativo de asimilación de conocimiento en la plana de docencia, instando a otorga mayores opciones en asumir el liderazgo frente al grupo estudiantil. El liderazgo educativo es “control institucional” establece que aprender calidad de estudiante En una cultura de mejora continua, qué docentes participan en la acción dedicado e innovador. Para lograr esto, los líderes educativos equilibran: sus habilidades administrativas y Recursos humanos para asegurar la mejora Profesionales y formación constante de los estudiantes desde un punto de vista ético (Hernández et al., 2021).

La inestabilidad del coronavirus colocó el papel fundamental de la gestión institucional para poder desarrollar una mejor actividad académica respetando los términos del cuidado o protocolo de seguridad al inicio de las clases presenciales en las instituciones educativas para lo cual fue necesario crear alianzas entre docentes y padres de familia a fin de evitar el contagio del

COVID 19, de esta manera también el liderazgo y la innovación educativa, especialmente ante la adversidad, debe fortalecerse. Así lo afirmó la UNESCO en su mensaje organizativo por el Día Mundial de los Docentes el 5 de octubre, bajo el lema “Docentes: Liderando en crisis, reinventando el futuro”. En España los docentes han demostrado un buen liderazgo e innovación durante la crisis de la pandemia para garantizar que el aprendizaje no se obstaculice abismalmente y que los estudiantes no se estanquen, dijo la agencia en un comunicado. Incluso cuando las escuelas reabrieron en algunos países, sin el apoyo educativo adecuado y la orientación de las autoridades educativas, los maestros se ven obligados a adaptarse a las circunstancias cambiantes para certificar que los párvulos y los mancebos continúen aprendiendo (Bosada, 2022).

En el Perú, hay una crisis educativa. Es evidente, en el transcurso de la pandemia, COVID-19. En esta crisis, todos los países se aclimataron a nuevos estilos de vida en los contextos: social, económica, política y, sobre todo, educativa. El país muestra una falta de capacidad administrativa y la gestión institucional en la que cada institución, también se encuentra en crisis, puesto que, los discentes de las IIEE. Por ello, es importante contar con la participación directiva para organizar entre los estudiantes y docentes una mejor protección y protocolo de bioseguridad, a pesar de encontrarnos en un país en el que la educación se encuentra en un segundo plano, por otro lado, el liderazgo educativo, es el peldaño más débil en la nación peruana y cuáles son las consecuencias a corto o mediano plazo de la falta de formación en ese aspecto los docentes, diferentes ministros de educación (2016-2021) renunciaron o fueron despedidos. De esto podemos concluir que se trata de un problema estructural más que contemporáneo, además del liderazgo, también son problemas los inferiores escalones de preparación, la escasez de capacitación docente y la falta de continuidad en la política gubernamental en el sector educativo, por lo que se espera un directivo correspondiente a un perfil educativo (Mayuri, 2022). En la región de Ayacucho se evidencia la falta de mejorar la gestión institucional por parte de los directores, en el cual deben aplicar mejores estrategias de trabajo y mejorar de alguna manera las diversas actividades en el bienestar del estudiante ya que con la nueva modalidad de las clases presenciales es importante que el docente mantenga una interacción asertiva y

precisa entre los mentores y discentes, al igual que con los padres de familia, por otro lado, se desarrolló una investigación en la que resulta que los liderazgos de los docentes predominan los niveles altos y regular; sin embargo, durante la pandemia se vivió una difícil situación en la que los docentes optaron por las mejores formas de enseñar o dictar las clases a través de las diferentes formas de comunicación, por ejemplo el Google Meet, el Zoom, y otras aplicaciones, el cual les permitía realizar y desarrollar las clases de manera eficiente, de esta manera lograron adaptarse a una nueva manera de enseñar, incluso en ciertas comunidades se pudo observar como las estudiantes de universidades lograron apoyar a los estudiantes de los niveles secundarios y primarios, en tal sentido los docentes buscaron la forma de liderar pese a que la educación dentro del país se encuentre en una situación decadente (Meneses, 2019).

En ese sentido, se planteó el asunto absoluto ¿Cuál es la incidencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024? Además, se formularon las preguntas particulares: (1) ¿Cómo es la influencia de la gestión institucional organizacional en el liderazgo pedagógico de maestros en dos IIEEPP de Ayacucho 2024? (2) ¿Cómo es la incidencia de la gestión institucional administrativa en el liderazgo pedagógico de maestros en dos IIEEPP de Ayacucho 2024? (3) ¿Cómo es la incidencia de la gestión institucional pedagógica en el liderazgo pedagógico de mentores en dos IIEEPP de Ayacucho 2024? (4) ¿Cómo es la incidencia de la gestión institucional comunitaria en el liderazgo pedagógico de mentores en dos IIEEPP de Ayacucho 2024?

En concordancia, con la variable gerencia institucional, la investigación se justifica teóricamente, Gonzáles (2017) refiere que es un vínculo de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas, según Sierra (2017) explica que el liderazgo pedagógico es establecer metas y expectativas, los líderes educativos pueden incluirlo profesores y personal en desarrollo Permite el establecimiento de estrategias encaminadas a la consecución de resultados Nuevos objetivos a alcanzar para el desempeño Mejorar el aprendizaje de los estudiantes. También se tiene a La teoría de las competencias, que se oculta en

la gerencia institucional y a las ideas de Roldan (2014) que subyace en liderazgo pedagógico.

Con referencia a la justificación aplicada, el aporte de este trabajo es primordial, pues admitirá diagnosticar como incide la gestión institucional en el LP de las IIEE públicas de Ayacucho sacar adelante la enseñanza de nuestros discentes (Abad, 2018). Asimismo, se justifica metodológicamente, ya que se hará uso de los elementos como el paradigma positivista, cuantitativo, diseño, no manipulable transaccional, nivel explicativo. Como técnica, la encuesta acreditada por juicio de conspicuos para poder utilizarlos en el recojo de información para el presente estudio. También se utilizaron como instrumentos los cuestionarios para corroborar las suposiciones y las conjeturas en la influencia de la gerencia institucional en el liderazgo educativo (Hernández et al., 2010, p. 14).

Por último, la investigación se justifica en la RSU, puesto que atiende a eficiencia de la calidad educativa por medio de la influencia de la gerencia institucional en el liderazgo pedagógico. Según la ODS 4 educación de calidad, promete una enseñanza sin discriminación e ideal que motiva una enseñanza aprendizaje de calidad y oportunidades de estudio para todo (Gil, 2018).

En base con lo mencionado, se formuló el objetivo global: Determinar la incidencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024. Y como específicos: (1) Identificar la incidencia de la gestión institucional organizacional en el liderazgo pedagógico de mentores en dos IIEEPP de Ayacucho 2024. (2) Identificar la incidencia de la gestión institucional administrativa en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024. (3) Identificar la influencia de la gerencia institucional pedagógica en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024. (4) Identificar la incidencia de la gerencia institucional comunitaria en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

En relación con trabajos internacionales anteriores, hemos considerado a Barba (2021) cuya investigación en México. Su propósito es desarrollar líneas estratégicas de liderazgo basadas en el liderazgo educativo rector y el liderazgo escolar para modernizar la eficiencia de la asimilación de conocimientos en las instituciones de educación pública de Quito. Este trabajo utiliza un estudio híbrido

de las perspectivas complementarias de los paradigmas interpretativos positivista y crítico, respaldado por una investigación de campo correlacional e inferencial que utiliza coeficientes de correlación de Pearson. Para ello se incluyó en la muestra a 217 administradores y 374 docentes. El método de recolección de información son cuestionarios autoadministrados, los cuales contienen las variables e indicadores en estudio. Las evidencias del estudio dieron a conocer que, existe una vinculación positiva significativa entre las diferentes dimensiones de las variables, ya que  $p\text{-valor} = 0.05$ , se aceptó la  $H_0$ ). El efecto de las variables gestión escolar y gestión instruccional sobre la variable dependiente calidad de la educación. Por tanto, la conclusión es que la hipótesis propuesta es correcta y por tanto aceptable. Finalmente, se describen las implicaciones y limitaciones, no sin antes proponer un enfoque de estrategia de gestión para abordar los hallazgos del estudio del mundo real.

También, Vargas (2020) cuyo fin fue vincula la correlación entre el liderato educativo y la actitud docente. El método utilizado se cimentó en métodos cuantitativos y la forma en que se utilizó la documentación para ilustrar las bases teóricas y conceptuales del estudio, siendo relevante este tipo de investigación en un grupo de 6 directivos y 88 docentes. La técnica utilizada fue una encuesta mediante dos tipos de cuestionarios. Los resultados de la encuesta muestran que el 10% de las personas afirmó que las capacidades de liderazgo de la organización nunca están disponibles, el 42% de ellos a veces y el 48% a menudo. La conclusión del análisis de correlación de Pearson es un nivel alto y negativo ( $r = -0,710$ ), lo que indica que la disminución del liderato educativo incide ( $p < 0,05$ ) en la mejora del DDPD en este estudio.

Asimismo, Ramos y Vargas (2021) realizó una investigación con el fin de infundir el vínculo dentro del liderazgo pedagógico y el desenvolvimiento profesor en las entidades educativas privadas del cantón Ambato para la mejora educativa. Este método es esencialmente un método de enumeración que utiliza una comunidad de 6 directivos y 88 profesores como método cuantitativo y contexto. Los métodos son instrumentos de encuesta y herramienta. Se determinó que las habilidades de proceso de los líderes de las unidades estructurales de educación civil son incompletas, el producto generado luego del análisis descriptivo de la Encuesta de Liderazgo Educativo arrojó que en una escala de

1 a 4, su nivel promedio fue de 2.37, lo que requiere una evaluación. . en algunos casos, esto indica la necesidad de una mayor atención institucional, un mejor uso de los requisitos administrativos, una mayor competencia por el desarrollo educativo y mejores actividades de administración para que las empresas educativas puedan mejorar la eficiencia pedagógica y obtener los objetivos fijados. En ese sentido, Barba y Delgado (2021) Tuvo el objetivo de Gestión escolar y liderazgo del directivo: Como contribución a la eficiencia de la educación, este enfoque se basa en un prototipo positivista y utiliza un método para cuantificar el grado de correlación. La investigación se basará en estudios de campo. Se espera que la muestra de este estudio sea de 217 instituciones educativas públicas, lo que también corresponde al número de directores y una muestra de 374 docentes del Ecuador. Esta dependencia es obvia, pero se examina la vinculación entre el liderazgo escolar y el liderazgo directivo en las IIEE.

De la misma manera, Rincón (2021) Planteó el objetivo de determinar en qué medida la GP se vincula con el liderazgo de los gestores. Este estudio utilizó un método mixto, diseño no manipulable, alcance descriptivo, el poblamiento estuvo conformada principalmente por jóvenes y niños, y la muestra estuvo conformada por 39 estudiantes, pues en los resultados de la administración de las IIEE, el 47.2% de los 55 estudiantes indicó que: Siempre han demostrado que los docentes y administrativos tienen un rol de liderazgo, el 36.1% indicó que rara vez es así y el 16.7% dijo que nunca lo había sabido, para un total de 52.8% de estudiantes que no demostraron un uso consistente de liderazgo. sus directores. En conclusión, este estudio muestra cómo la falta de liderazgo afecta los diversos procesos en los que los docentes comparten aprendizajes y prácticas interdisciplinarias, reduciendo las oportunidades de brindar ideas que beneficien a los estudiantes, generando retrasos en la consecución de los objetivos propuestos. Además de las relaciones interpersonales, también se pueden alcanzar objetivos.

En el panorama nacional, se consideró a Ponce (2021) una investigación con la finalidad de definir cómo afecta el liderazgo educativo y manejo de la diligencia institucional en la imaginación de dirigentes, UGEL 04, Comas 2020. Como metodología de tipo básico cuantitativo, modelo no manipulable, causal relacional, de separación transversal. La comunidad fue de modelo aleatorio



estratificado, con muestra de 10 redes de la UGEL 04. La destreza fue el sondeo con herramienta del cuestionario. Se finalizó que el LP y manejo de la diligencia organizacional dividen importantemente en el factor creatividad de los dirigentes de UGEL 04 Comas 2020, con relación con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 45%, se concluye con el importante cálculo de 0,000. De igual manera, el liderato educativo y manejo del Diligencia institucional son agentes incidentes en la imaginación de los dirigentes en UGEL 04 Comas, con el importante cálculo de 0,000 y 0,001 con un nivel de independencia.

También se consideró a Valle (2022), realizó una investigación con el fin de definir el vínculo dentro del liderazgo pedagógico dirigente y desenvolvimiento profesores de la Organización Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021. En la metodología fue de modelo esencial, con mira enumerativa, modelo no experimental y grado representativo correlacional, enfoque cuantitativo. La población a 50 docentes, a los cuales se le puso el procedimiento del sondeo y la herramienta del cuestionario. En cuanto al producto liderazgo educativo la calificación es media, en el factor orientación es 52% en el factor obediencia, todos en un nivel medio en el desarrollo de dichos factores, el nivel de docentes Falta 48%, personal promedio 59%, docentes 46%, instituciones 42% y sociedad 56%. Con un valor de la clasificación Rho de Spearman de 0.705, se estableció que los factores que dominan la gestión instruccional y el desarrollo instruccional están estrechamente relacionados.

En consecuencia, Mori y Valencia (2022) tuvo como propósito el vínculo dentro de dirección pedagógica del dirigente y desenvolvimiento profesor en II EE de EBR con reputación de la eficiencia pedagógica. Esta investigación posee grado descriptivo saber, con modelo correlacional transversal descriptivo, enfoque cuantitativo. El ejemplar estaba formado por 75 profesores de instituciones educativas escogidas que narran con justificación de calidad por SINEACE y SACE Perú-México. Obteniendo que el 37,11% indica un escalón eficaz de mando pedagógico en el componente de objetivos de aprendizaje. Finalmente, los hallazgos de la investigación demostraron que existe una conexión directa e importante entre el liderato educativo, lo que respalda las teorías establecidas y respaldadas por la hipótesis que se desarrolló.

De la misma forma, Unocc (2021) Desarrollo la tesis cuyo propósito

general es: Determinar cómo la gestión de la escuela y la gestión del aprendizaje se relacionan entre sí. La muestra fue seleccionada aleatoriamente con un total de 69 docentes mediante el método cuantitativo. Para recopilar datos, se administraron una Encuesta de Liderazgo Instruccional de 35 ítems y una Encuesta de Liderazgo Escolar de 35 ítems. Los Resultados indicaron que el 52,2% de los encuestados lo consideraron ineficaz, lo que significa que el liderazgo es deficiente en promover el compromiso y el entendimiento compartido de los lineamientos, operaciones y objetivos de la organización. Se finiquitó un enlace entre la gerencia de asimilación de conocimiento y la dirección escolar.

Finalmente, Huerta (2019) realizó una investigación con el fin de definir el nexo que hay dentro de la dirección didáctica con el desenvolvimiento profesor en la IE de Huamanga en la región de Ayacucho. Su investigación es de tipo aplicado con métodos cuantitativos y diseños no empíricos con modelos de distribución y correlación transversal. La muestra se tomó de 60 docentes de las instituciones antes mencionadas. La técnica fue el sondeo y se adaptaron dos herramientas: el temario 1 calibra los grados del liderazgo pedagógico y el temario 2 calcula los grados del desenvolvimiento de los profesores. Concluyendo que hay un vínculo estáticamente importante dentro de los factores liderazgo pedagógico y desenvolvimiento profesor, asimismo se hicieron las insinuaciones adecuadas del tema, atribuyendo así con los progresos correctos de la institución que se nombró.

En lo que respecta a la definición de gestión institucional González (2017) refiere que una gestión institucional de vinculo de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas; por ejemplo, a los medios que las empresas desarrollan para lograr sus objetivos de ventas y ganancias. Sin embargo, se gestionan todo tipo de recursos, no solo empresas, proyectos o activos. Los pasos de gestión principalmente en el ámbito empresarial son los siguientes: el plan: que se establecen objetivos a corto y largo plazo, esto se basa en el análisis de situaciones reales; la organización: se establecen procedimientos y estrategias para alcanzar las metas establecidas; la gestión:

viene a ser lo que se planea, también es posible que necesite un gerente que dirija el conjunto para que la totalidad alcance los similares fines; y el control: que es la etapa última en la que se valora los datos adquiridos con los planificados con anterioridad.

La gestión institucional se ocupa fundamentalmente de dos aspectos: la gobernanza del sistema (incluidos los problemas de inmobiliaria, la adquisición de elecciones, la determinación de tarifas, el modelo del sistema, etc.) y las operaciones y el sostenimiento. La inicial dimensión es imprescindible ya que involucra la autoridad para tomar decisiones. Una segunda dimensión puede provenir de varios participantes no comunes que operan bajo el dominio de la colectividad. Tales reconocimientos dejan en claro que la tarea primordial del intermediario externo es acompañar y asistir al municipio en su labor administrativa. La gestión social se define como la instauración de diferentes zonas de interrelación social. Es un procesamiento impulsado por la comunidad basado en la enseñanza colectiva, continua y amplia para el formato e implementación de proyecciones que aborden los requerimientos y problemáticas de la sociedad (Calle y Salazar, 2021).

Una comunidad es una agrupación de personas con inclinaciones y opiniones comunes, opiniones en controversia y divergentes historiales socioeconómicos y culturales. La identidad de las personas de una colectividad se halla delimitada por su historial y disposiciones socioeconómicas y ambientales. Una determinada cantidad son usualmente más ricos, más informados y más informados sobre el mundo, mientras que otros tienen algún interés en mantener el statu quo y pueden no estar decididos a subsanar determinadas dificultades. Las mujeres usualmente mantienen inclinaciones divergentes a las de los hombres y nunca han oído hablar de ellos en el pasado, o su posición cambia por sí sola. Hombres, mujeres e infantes sostienen divergentes requerimientos, acceso a recursos y áreas de toma de elecciones. No obstante, dado que la totalidad tiene derecho a respaldar por igual y aprovecharse de las operaciones de desenvolvimiento, debe haber un equilibrio de género en las actividades del programa, la especificación de dificultades, el arreglo de confrontaciones y el compartir inclinaciones similares (Correa et al., 2020).

Sobre las teorías de gestión institucional, Miranda (2017) menciona: La teoría de las competencias: La cual engloba las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales que contribuyan con la gestión institucional, esto debido a que las competencias de cada trabajador y de los diferentes equipos de trabajo de una determinada institución hacen que los aspectos académicos y tanto los administrativos sean de mejor y mayor calidad, entre las competencias que se van a desarrollar se tienen las competencias de comunicación asertiva, un pensamiento crítico, se debe desarrollar también la ética, los valores, las relaciones interpersonales, de gestión, el liderazgo y otras actividades que sean de importancia y mejora para los estudiantes así como para los directivos de la entidad escolar, la administración organizacional desarrolla un mejor manejo y movimiento jerárquico dentro de una institución, por ello es importante desarrollar ciertas capacidades y cualidades que puedan sumar dentro de la institución.

Teoría de los modelos de gestión: la teoría tiene como sistema principal la internacional organización de estandarización, el cual todo aquello que se encuentra escrito debe verificarse en cada actividad de un proceso determinado, un ejemplar de gestión de prestigio que va a buscar satisfacer a todos y sobre todo a la comunidad estudiantil, además de ello trae como un efecto positivo que los estudiantes puedan desarrollar una satisfacción óptima, una producción adecuada o desarrollo de los fines y objetos trazados al comienzo de las cosas académicas y sobre todo mejorar el nivel de rendimiento académico, esta teoría también sustenta que la organización viene a ser un conjunto de complejidad, pero sistemático, en el cual todas las partes que la conforman van interactuando entre sí y se adaptan hacia los cambios con el objeto de obtener los fines y metas trazadas.

La gestión institucional es importante para aquellos que lo ejercen, en la medida en la que van a contribuir a los horizontes de la organización, monitoree las acciones realizadas, reoriente la estrategia, preste atención a las diferentes áreas involucradas en cada proceso e interprete el contexto para administrar y conducir la organización, se apoya en la labor cooperativa de un equipamiento directivo responsable de asegurar que se alcance la misión, visión y fines de la asociación, y para la mejora integral, todos los aspectos relacionados con los objetivos y horizontes organizacionales. es importante porque permite alcanzar,

el liderazgo educativo en proceso de los procedimientos, y la fiscalización son aspectos esenciales y deben darse de acuerdo al rol de cada director en el día a día de la escuela. Como aspecto relacionado con la conocida definición de dirección del tema de esta investigación, la comunicación asertiva pretendía fortalecer a las instituciones en la ejecución y seguimiento de proyectos, planes y programas en términos académicos y administrativos y la convivencia considerada para la tutela del procesamiento. Desempeñado en beneficio de los estudiantes y su educación en general (Rojas y Riffo, 2020).

Los principales beneficios de una adecuada gestión institucional es poder mejorar la convivencia, desarrollar mejor y mayor contribución tanto del alumnado como de profesores, desarrollar un proyecto educativo que contenga mayores actividades y se puede desarrollar de la manera más amplia posible, también tiene un factor importante en la toma de elecciones convenientes y sobre todo ceñidas al entorno en el que se encuentra, el currículo adaptado hacia las necesidades escolares es también importante, mejorar el manejo de los recursos, desarrollar un colegio inclusivo, desarrollar un plan respecto al contexto y a la necesidad que tenga la institución y prever su desarrollo, también desarrolla de manera óptima el uso de los recursos, por lo cual los beneficios ante una adecuada gestión institucional no solo favorece hacia los directivos sino también hacia el alumnado de forma general, por lo cual es importante manejar y desarrollar una adecuada gestión institucional dentro de la institución (Alzate, 2020).

Las principales dificultades en educación, en base a la gestión institucional es que no se asegura una instrucción en la superior cantidad de los habitantes o de la población, propósito por el que se hallan diferentes colectividades que no acogen una instrucción básica, el cual es un derecho cívico primordial e importante, y tampoco se logra siquiera tener algún certificado de estudios que pueda corroborar el nivel básico primario o secundario, la circunstancia más usual es la deficiencia de amplitud educativa que se relaciona con variables sociales y económicas, debido a que diferentes familias de las comunidades rurales requieren que los miembros de su hogar realicen los ciertos favores actividades retribuidas para poder asegurar un acceso inferior de supervivencia, se ubican también ciertas poblaciones indígenas que no se

benefician de oportunidades educativas cercanas o dentro de su localidad, por el cual solamente acogen instrucción los que mantienen la opción de poder movilizarse de una comunidad a otra de forma diaria, y otra de las dificultades es que todavía existen familias con ciertos límites educativos sobre todo en las mujeres, o aquellas culturas machistas (Atencio y Ramírez, 2020).

En las estrategias para mejorar la gestión institucional, da una focalización estratégica hacia la modalidad en la que se lidia una determinada institución, para poder desarrollar adecuadamente dicha estrategia se debe tener que conversar con los docentes acerca de sus necesidades y saber de qué manera los instrumentos posiblemente sean integrados a las determinadas aulas, asimismo, se tiene que contemplar las proyecciones nacionales o las normativas respecto a la Junta directiva en acompañamiento de los padres y tutores para poder determinar sus intranquilidades respecto a ello, adicionalmente, el departamento administrativo tiene que afirmar si es probable efectuar o no dicho esquema, de tal manera se va desarrollando estrategias con la participación específica de cada área o ambiente donde sea posible desarrollar un plan que sea realista, viable en el que se puede integrar la visión de cada sector que compone una determinada institución, es importante tener en cuenta las normativas e institucionales para poder desarrollar una adecuada estrategia entre los docentes y mejorar la educación en los estudiantes (Miranda, 2017).

Las dimensiones de gestión institucional, de acuerdo a Solano (2021) detalla las siguientes: Organizacional, hace referencia a todo lo relacionado con establecer un orden para lograr un objetivo específico, son aquellas consideraciones que se deben tener en cuenta cuando existe una determinada estructura que garantiza la consecución de un determinado objetivo. Es relevante que la manera de formar los grupos de s e r e s y las tareas que realizan requiere un cierto nivel de eficiencia, es decir, el tiempo para llegar a la meta de la mejor manera posible con la mínima cantidad de medios y recursos.

Administrativa, se ocupa de la operación, el rendimiento y la estructura de una organización y un gerente es una persona dedicada a la gestión de una empresa u otra entidad. Su trabajo es ordenar, organizar y arreglar diversos asuntos dentro de su área de responsabilidad. Los funcionarios administrativos

a veces se denominan asistentes o secretarios, pero las funciones que desempeñan los funcionarios administrativos varían ampliamente. Esencialmente, son responsables de manejar la correspondencia de la empresa, responder llamadas telefónicas, organizar documentos organizacionales, administrar agendas y archivar documentos.

Pedagógica, se ocupa del análisis de los procedimientos y metodologías ejecutadas a la enseñanza y la educación, examina los acontecimientos educativos y ofrece soluciones sistemáticas para apoyar y orientar la educación en todos sus aspectos, la investigación analítica realizada por pedagogía ayuda a fortalecer o mejorar las estrategias educativas que permiten a los niños absorber el mayor nivel posible de conocimiento. Las recientes generaciones y la ejecución de las recientes tecnologías han llevado a las personas a una carrera continuada por instruirse más, haciendo de la simplicidad o revisión de formatos educativos una herramienta importante en la educación.

La comunidad, que se encomendó de fomentar los nexos positivos entre mentores, padres y de buscar las mejores formas de que interactúen y se comuniquen, también se encarga de establecer conexiones con las organizaciones del entorno de diversas instituciones, como el Estado, empresas privadas, el departamento de policía, la iglesia, etc.

En la pedagogía, el liderato, se define como la habilidad de movilizar una asociación a una finalidad conjunta de influir en los demás y, por lo tanto, optimizar la instrucción del alumnado. La repercusión efectuada no se fundamenta en una fuerza o instancia formal. Aparte, Leadership for Learning sitúa la condición de la educación proporcionada y las resultantes de aprendizaje logrados por el alumnado en el centro de sus actividades. En tales áreas de participación, es imperativo que la unidad de liderazgo desarrolle contextos como entornos que favorezcan y asistan el amaestramiento organizacional y docente, lo cual como final recurso conducirá a óptimas alternativas de instrucción para el alumnado. El liderazgo educativo es “control institucional” establece que aprender calidad de estudiante En una cultura de mejora continua, qué docentes participan en la acción dedicado e innovador. Para lograr esto, los líderes educativos equilibran: sus habilidades administrativas y Recursos humanos para asegurar la mejora Profesionales y formación constante en estudiantes desde un

punto de vista ético (Hernández et al., 2021).

El liderazgo educativo busca practicar directo e indirecto cuando se actúa conscientemente con la ayuda del gerente y la población. La práctica directa contribuye en la instrucción del alumnado. algunos de ellos son fijar metas y posibilidades interiorizadas por el recinto educativo, procurar y destinar recursos de modo decisivo; planificación y análisis de lecciones para mejorar la educación profesional y un contexto ordenado y de soporte. Las prácticas indirectas de liderazgo educativo que favorecen a los estudiantes en el aprendizaje, esto refiere a las acciones que permiten a los líderes relacionarse con actores externos a la comunidad. beneficioso. El director de educación establece a través de sus acciones relaciones con otras entidades públicas o privadas no necesariamente relacionadas con el nivel educativo (Manríquez y Reyes, 2022). El liderazgo pedagógico es también establecer metas y expectativas Los líderes educativos pueden incluirlo profesores y personal en desarrollo Permite el establecimiento de estrategias encaminadas a la consecución de resultados Nuevos objetivos a alcanzar para el desempeño Mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Adquisición y asignación de recursos estratégicos dirigido por un director de Educación, puede seleccionar y distribuir varios tipos de recursos esenciales para lograr sus objetivos los estudiantes aprenden y comienzan Financiamiento y uso apropiado dinero para contratar a un maestro Educados y en una verdadera misión educativa. A través de la organización y la evaluación educación y currículo, director como líder en educación, interviene en el desarrollo e implementación de los currículos institucionales en colaboración con los profesores, asegurando que este documento incluya aspectos que impulsen el aprendizaje y la beneficencia del alumnado en los distintos niveles escolares (Sierra, 2017).

Respecto las teorías sobre el liderazgo pedagógico, menciona Maureira (2018) describe a Roldan, en el año 2014 menciona que el liderazgo pedagógico es aquel conjunto o una serie de acciones y actividades que el directivo va a desarrollar con la finalidad de motivar a toda su comunidad educativa y estudiantil para poder otorgar una asistencia educativa óptima que se refleje en el nivel de aprendizaje óptimo y adecuado, para que ellos puedan lograr las metas y los objetivos trazados y generando en los estudiantes mayor interés por



el estudio, para ello el docente debe realizar un cambio en su labor y motivar al estudiante las ganas y la energía para poder continuar aprendiendo y desarrollando su inteligencia, el liderazgo con el tiempo se ha transformado en una contienda imprescindible para poder mejorar la Calidad Educativa, por lo cual el liderazgo del director, que representa al líder principal, sea considerado como un favorecedor de los mejores resultados académicos del alumnado, siendo así que se ha visto una mejora evidente en el resultado académico del alumno y la influencia que tiene director sobre los estudiantes.

Teoría del desempeño docente: la educación se ha ido extendiendo a lo largo del tiempo más allá de las habilidades técnicas, buscando en los estudiantes sabiduría y de discernimiento que se van cultivando en cada alumnado, a su vez se va desarrollando el desarrollo personal y moral, por lo que el desempeño docente es uno de los factores importantes y principales de calidad del sistema educativo, dicho desempeño depende de las políticas y reconocimiento de la institución educativa, ya que esto persigue el desempeño docente que vaya demostrando los dominios, metodologías de instrucción y aprendizaje de manera mayormente eficaz en provecho del alumnado, las prácticas que se van reflejando de una modalidad instantánea en el desempeño educativo en su área de funcionamiento y el vínculo con los alumnos, entonces, capacidad mentora es engendrado en terminación de proceso donde sus peculiaridades son formativas y con única finalidad de lograr cambios.

En las características de liderazgo pedagógico, el director es una de las figuras de mayor responsabilidad en las instituciones educativas en la totalidad de nivelaciones, particularmente en educación primaria y secundaria superior, y una de las funciones más importantes del director es la toma de decisiones, estas decisiones se anexarán con el funcionamiento, la organización, las operaciones y la administración del colegio y, además de las responsabilidades administrativas y administrativas, los líderes escolares deben tener en cuenta un factor importante: el factor humano. Es importante estar abierto a cualquier situación, parte de la resolución efectiva de problemas es estar abierto a nuevas ideas, nuevos enfoques y nuevas perspectivas. Saber que no lo sabe todo es un atributo clave del liderazgo que abre la puerta a información y soluciones útiles de una variedad de fuentes, influencias y culturas. Habilidad para inspirar, es abordar

las contribuciones de otras personas no necesariamente tiene que ser abierto o formal. Los líderes son personas que de muchas maneras inspiran y motivan a otros a dirigir sus esfuerzos en la misma dirección para lograr sus objetivos. Mentalidad positiva, que es mantener un enfoque positivo y no quedar atrapado en emociones negativas son rasgos que tienen un impacto poderoso en los equipos de trabajo y en las personas (Hernández et al., 2021).

Las estrategias para mejorar el liderazgo pedagógico, se debe tener en cuenta un buen líder es: a ver escuchar al equipo de trabajo, para poder entender y aprender se debe primeramente escuchar las críticas y los comentarios tanto negativos como positivos los cuales deben convertirse con el tiempo en una fuente de crecimiento personal; el líder también debe aplicar la estrategia de comunicarse de manera eficiente con su equipo de trabajo, siempre dejando en claro cuáles son las expectativas y los sentimientos adecuados en buenos términos y de manera consecutiva; se debe hablar menos y escuchar más; otra de las estrategias que el líder debe manejar es que debe ser un ejemplo ante los miembros de su equipo, debe apasionarse por las actividades que realiza y desarrollarlas de manera eficiente, siendo consciente y congruente con las actividades que realiza; un buen líder también debe tomar decisiones firmes sin dejar que una decisión se vaya a prolongar por un largo tiempo, identificando sus fortalezas y debilidades para poder mejorarlas de alguna manera. Fidel debe manejar una estrategia propia teniendo en cuenta el contexto y el equipo con el cual se desenvuelve y desarrolla las diferentes actividades, para lo cual el líder debe formar parte del equipo como un miembro más para entender desde una perspectiva general o global (Santa et al., 2021).

El liderato educativo es importante ya que generar en los estudiantes y en el docente una función colectiva, un liderazgo definido así como un procesamiento dinámico y amplio en el que se debe ejercer un impacto tanto positiva en las competencias, incidencias, modelos de pensamiento, talentos y actitudes, no necesariamente fundamentado en autoridad o posicionamientos formales de poder sino más bien en un ejemplo y una capacidad de convencimiento; desarrolla también la instrucción exitosa y sobre todo un crecimiento positivo en los estudiantes con una finalidad última de manera general, genera una dedicación conjunta de accionares y determinación para con

los fines y visualizaciones de la IE; es imprescindible también porque genera una cultura más organizada de aprendizaje, desarrollo y sobre todo mejora entre el alumnado y el docente; se desenvuelve el acompañamiento personalizado, un apoyo, desarrollo, y exigencia entre los estudiantes y los docentes, generando también un clima más abierto, tolerante, con respeto, optimismo y sobre todo una confianza mutua, de este modo se genera y se desarrolla un ambiente de tranquilidad y mejor aprendizaje (Maureira, 2018).

Sobre las dificultades en el liderazgo pedagógico, el liderazgo educativo se va formando el marco a la investigación acerca del liderazgo de manera general y sobre la efectividad escolar, sin embargo a fines del último siglo se va profundizando de manera más autónoma el liderazgo pedagógico, por lo que se ha corroborado que el liderazgo educativo es eficiente respecto a su estilo participativo basado en preceptos sistémicos y de una interrelación más dinámica, tales adquieren una diferencia evidentemente en las modalidades de ejecución institucional de forma tradicional, en las que tanto exterior como interiormente de una institución educativa se dan diferentes esquemas jerárquicos de manera rígida y disociado en sus diferentes nivelaciones y sobre todo focalizadas en incidentes tanto de carácter normativo como administrativo, donde la administración organizacional y tradicional implica hacia las instituciones educativas como prácticas habituales de instrucción, en el que el enfoque en una normativa va relegando a un segundo plano los incidentes pedagógicos, la innovación y el desenvolvimiento de las prácticas de instrucción, se presenta también deficiente permeabilidad y distribución entre las diferentes áreas funcionales del centro educativo, los cuales sostienen a los docentes apartado de las labores de liderazgo y de los directivos del quehacer pedagógico, de este modo se va desarrollando dificultades y limitaciones en el liderazgo pedagógico (Sierra, 2017).

Las dimensiones de liderazgo pedagógico Manríquez y Reyes (2022) plantean la motivación del aprendizaje, porque para aprender es el procesamiento general mediante el cual se comienza y se dirige el comportamiento hacia el cumplimiento de un fin para mejorar el aprendizaje de un sujeto desde el logro de la motivación hasta el logro de la meta. La actividad del profesor y la relación con los alumnos son factores de motivación. Incluso la

indiferencia, las decisiones injustas y la presencia inapropiada no inspiran a los estudiantes ni afectan negativamente su estado de ánimo. Por el contrario, la actividad del maestro debe caracterizarse por la disposición al trabajo, la amabilidad y la constancia, medios de estímulo a los alumnos, asistencia oportuna a los que se encuentran en dificultad.

La toma de decisiones es el procesamiento por el que transcurren los individuos al tener que decidir mediante divergentes alternativas. Todos lidiamos con elecciones a diario, y estas no usualmente son sencillas. El procesamiento de toma de elecciones se desencadena cuando se generan dificultades en divergentes ámbitos de la vivencia y se requiere ubicar la mejor solución probable, de tal manera el ser humano comienza a buscar formas de salir o solucionar dicho asunto, pero el procesamiento de toma de elecciones es cómo se recopila la información, se evalúan las alternativas y, en última instancia, se toma una decisión final.

La asistencia educativa es un acto de instrucción secuencial de estrategias y acciones de asistencia técnica individual o en equipo, visitas profesionales, apoyo y asesoría constante de docentes y directores. Acompañar en la escuela o colegio significa colaborar a la consecución de las políticas y fines que forman parte de la política educativa, a partir de las realidades y posibilidades de la escuela. Esta tarea requiere siempre dos movimientos: interrumpir, preguntar, publicar, transformar las convenciones y promover espacios de encuentro que posibiliten nuevas propuestas de diseño escolar. El término gestión de la instrucción se refiere al conjunto de tareas relacionadas con la coordinación de programas, la provisión de recursos, la observación controlada del progreso de los discentes y la supervisión y evaluación de la instrucción. Entre las estrategias asociadas figuran la contratación de personal suficiente, la prestación de asistencia técnica a los instructores, el cumplimiento de los procedimientos de enseñanza y aprendizaje y el freno a la proliferación de equipos.

Por medio de lo mencionado líneas arriba se formularon la conjetura general: Existe influencia significativa de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024. Y las particulares: (1) Existe incidencia de la gerencia institucional organizacional en el liderazgo

pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024. (2) Existe incidencia de la gerencia institucional administrativa en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho, n24. (3) Existe influencia de la gestión institucional pedagógica en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024. (4) Existe influencia de la gestión institucional comunitaria en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

## II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación: El Estudio fue de tipo aplicada, ya que la variable independiente es un proceso que colabora con la gestión de proyectos y a resolver problemas educativos específicos. En el liderazgo institucional, proporcionó respuestas directas y aplicables a situaciones específicas. Según CONCYTEC (2018), la investigación aplicada se basa en conocimientos científicos para acotar información relevante con característica de fiabilidad basado en la resolución de problema.

También se consideró el enfoque cuantitativo, razón a que sea cuantificable o medible a través de los instrumentos y evidenciado con el soporte estadístico. Las variables; gestión institucional y liderazgo institucional, se evaluaron en escalones determinados; los cálculos alcanzados se verifican a través de procesos de diferentes terminaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel fue explicativo, pues determinó el dominio de la gestión institucional en el liderato institucional, Una investigación diseñada para determinar las causas del evento, problema o fenómeno bajo investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

El método fue hipotético deductivo, porque según Baena (2017) se refiere que a partir de la hipótesis se particulariza en cada objetivo para desarrollar un análisis por variable y dimensiones.

Se realizó el diseño no experimental; es decir, que no se altere ningún aspecto del fenómeno que consideró en la investigación, connotado su proceso natural. Gestión institucional y liderazgo institucional. Según, Hernández y Mendoza (2018) expresan que, jamás las variables son alteradas por el indagador.

En este sentido, se aplicó un diseño transversal, ya que los datos se recopilarán para cada elemento del estudio muestreado en un único momento (Hernández y Mendoza, 2018).

*Diagrama del diseño*

X  $\longrightarrow$  Y

X=Gestión institucional Y= Liderazgo pedagógico

Con respecto a las variables y operacionalización de la variable independiente Gestión institucional su definición conceptual: Una administración institucional es una sucesión de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas (Baena, 2017).

Definición operacional: Se mide mediante un instrumento que consta de 15 ítems divididos en tres dimensiones: organización, administración y docencia. Cada materia se toma por separado durante 12 minutos y mide pobre, promedio y excelente.

Así mismo la definición conceptual de la variable dependiente: El liderazgo pedagógico es la destreza de movilizar una organización hacia un fin colaborativo de incidir en los demás y, por lo tanto, mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Hernández et al., 2021).

Así mismo, la definición operacional: Se censó con la herramienta de cuestionario conformada de 15 ítems asignadas en tres dimensiones: motiva el aprendizaje, toma de decisiones, acompañamiento educativo, que se administrarán individualmente durante 12 minutos que medirá niveles pésimo, regular, excelente.

Con respecto a la población, muestra y muestreo Oré (2015) lo considera como el conjunto total de ítems que tienen características similares a los considerados en el estudio de la población.

La población estuvo compuesta por 110 docentes constituida entre mujeres, varones nombrados y contratos que laboran durante el año 2024 de dos Instituciones Educativas Públicas.

**Tabla 1***Distribución de la población*

Nivel	I.E. 1	I.E. 2	Total
Primaria	30	30	60
Secundaria	25	25	50
Total	55	55	110

Según Oré (2015) define que la muestra es parte de la población y considera la parte más peculiar para evitar grandes sesgos.

La muestra se constituyó por 100 maestros de los niveles de: inicial, primaria y secundaria de ambos sexos nombrados o contratos que laboran durante el año 2024 de dos Instituciones Educativas Públicas.

**Tabla 2***La muestra*

Nivel	I.E. 1	I.E. 2	Total
Primaria	20	15	35
Secundaria	15	10	25
Total	35	25	60

Al respecto del muestreo, Oré (2015) estima que, el muestreo probabilístico de tipo intencional por la viabilidad más factible del que investiga para la recogida de información. Se trabajó con el probabilístico de muestreo.

Criterios:

Criterios de inclusión.

Profesores que están en la carrera pública magisterial o que tengan el cargo durante el año lectivo. Profesores que quieran participar en el estudio.

Criterios de no inclusión

El profesor se declara enfermo o tiene otros motivos válidos. Profesores que no hayan firmado la declaración de consentimiento.



El presente estudio utilizo como técnica, la encuesta, según Oré (2015) que recopilar información es la acumulación de recursos que luego serán analizados. Las herramientas que se utilizaron fueron los cuestionarios de Oré (2015), los cuales considera fuentes objetivas de información procesadas con soporte estadístico.

Para la aplicabilidad de las herramientas se realizó la validación para determinar si median las variables de estudio. La validez es la consistencia que pretendió obtener de los instrumentos en cuanto al fin que debe cumplir en la medición, que para ello se respaldó con la aceptación de expertos (Hernández y Mendoza, 2018).

**Tabla 3**

*Validez de competentes*

Identificación del experto	Herramienta 1: Gestión institucional	Herramienta 2: Liderato pedagógico
Mg. Gómez Cárdenas Fayrus	Aplicable	Aplicable
Mg. Artemio Abel Felices Morales	Aplicable	Aplicable
Mg. Oscar Laines Gutierrez	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad es la veracidad de respuesta que se obtuvieron de los evaluados; que para ello se procede partiendo de un grupo piloto y posteriormente la aplicación de estadístico Alfa de Cronbach para garantizar la confianza (Hernández y Mendoza, 2018).

Las respuestas de las herramientas fueron por medio de Alfa de Cronbach sobre la GI fueron de 0,930 y liderazgo pedagógico fueron de 0,810.

**Tabla 4**

Resultados de la estadística de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de integrantes
Gestión institucional	,930	17
Liderazgo pedagógico	,810	20

**Tabla 5**

*Baremos*

<b>Variable independiente</b>	<b>Inadecuada</b>	<b>Adecuada</b>	<b>Muy adecuada</b>
<b>Gestión institucional</b>	<b>17-39</b>	<b>40-62</b>	<b>63-85</b>
D1: Organizacional	5-11	12-18	19-25
D2: Administrativo	5-11	12-18	19-25
D3: Pedagógico	4-9	10-15	16-20
D4: Comunitario	3-6	7-10	11-15
<b>Variable dependiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
<b>Liderazgo pedagógico</b>	<b>26-60</b>	<b>61-95</b>	<b>96-130</b>
D1: Motiva el aprendizaje	6-13	14-21	22-30
D2: Toma de decisiones	6-13	14-21	22-30
D3: Acompañamiento educativo	8-18	19-29	30-40
D4: Gestión de la instrucción	6-13	14-21	22-30

*Ficha técnica de Gestión institucional*

Nombre	Cuestionario sobre GI
Autor	Lic. Silva Cárdenas, Norma.
Año	2024
Lugar	IIEE públicas de Ayacucho
Objetivo	Recolectar información acerca de gestión institucional
Dimensiones	Organizacional, Administrativo, Pedagógico y Comunitario
Niveles	Inadec. = 17-39, Adec.= 40-62, Muy Adec.= 63-85
Confiabilidad	0,930 de Alfa de Cronb.
Escala	Likert: (5) TA, (4) D, (3) N (2) DA y (1) TA
Cantidad	17 ítems
Tiempo	15 min

*Ficha Técnica de Liderazgo pedagógico*

<b>Nombre</b>	<b>Cuestionario sobre LP</b>
Autora	Lic. Silva Cárdenas, Norma.
Año	2024
Lugar	IIEE públic.as de Ayacucho
Objetivo	Recolectar información acerca de Liderazgo pedagógico
Dimensiones	Motiva el aprendizaje, Toma de decisiones, Acompañamiento educativo y Gestión de la instrucción
Niveles	Defic. = 26-60, Regul.= 61-95, Efic.= 96-130
Confiabilidad	0,810 de Alfa de Cronb.
Escala	Likert: (5) S, (4) CS, (3) AV (2) CN y (1) N
Cantidad	20 ítems
Tiempo	20 min

Para los procedimientos se comenzó solicitando al director de la institución la aprobación correspondiente para permitir el recojo de información. Posteriormente, se dio a cada miembro, el permiso informado para que participen libremente en la aplicación de los instrumentos, que consistían en cuestionarios para cada variable. Esto se tabuló numéricamente en una hoja de cálculo de Excel para crear tablas y gráficos con frecuencias estadísticas descriptivas. Se empleó el programa SPSS para plasmar la realización de la prueba de conjeturas para responder a los objetivos generales y específicos, así como para garantizarla confiabilidad. En conclusión, se ejecutó el análisis de las respuestas para avanzar en la discusión y conclusiones de la tesis.

Con respecto al análisis de datos, el método desarrollado se desglosó con la ciencia estadística en descriptiva e inferencial que dieron respuesta a los objetivos propuestos con apoyo de herramientas estadística y softwares del Excel y SPSS.

Finalmente, con respecto a los aspectos éticos el código deontológico que representa la institución, así lo mantienen los artículos 10, 16 y 22, que mencionan la promoción de la originalidad y la evitación del plagio para brindar información científica; asimismo todos los participantes deben respaldar el cumplimiento de manera estricta del código y que el nivel de similitud como máximo debe ser el 25%.

### III. RESULTADOS

#### Gestión institucional vs. Liderazgo pedagógico

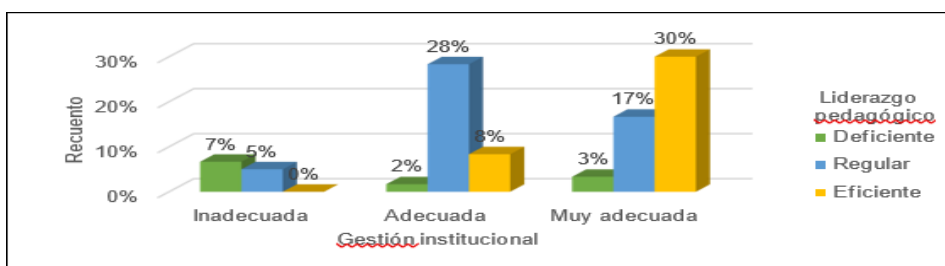
Tabla 6

*Gestión institucional y LP*

			VD: Liderazgo pedagógico			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
VI: Gestión institucional	Inadecuada	Recuento	4	3	0	7
		% del total	7%	5%	0%	2%
	Adecuada	Recuento	1	17	5	3
		% del total	2%	28%	8%	8%
	Muy adecuada	Recuento	2	10	18	0
		% del total	3%	17%	30%	50%

Figura 1

*Gestión institucional y Liderazgo pedagógico*



Según la tabla 6 y figura 1; se visona que el 12% (7) determinaron a la gestión institucional como inadecuada, de los cuales el 7% (4) ubicaron al liderazgo pedagógico en un escalón deficiente y un 5% (3) la posicionaron en el grado regular. El 38% (23) los mentores anotaron como adecuada el escalón de la dirección institucional, donde la gestión institucional fue deducida por el 2% (1) en un valor deficiente, por el 28% (17) en un alcance regular y por el 8% (5) en un nivel eficiente. Finalmente, el 50% (30) de los pedagogos determinaron la gerencia institucional en un escalafón muy adecuado, de ellos, el 3% (2) indicó como deficiente al liderazgo pedagógico, el 17% (10) lo señaló como regular y el 30% (18) como eficiente. Por ello, la mayoría de pedagogos valoran que la gerencia institucional se encuentra en un rango muy adecuado, en cuanto a lo organizativo, administrativo, pedagógico y comunitario y percibieron al liderazgo pedagógico en una categoría eficiente en cuanto a motiva el aprendizaje, toma de decisiones, acompañamiento educativo y gestión dela instrucción.

## Organizacional vs. liderazgo pedagógico

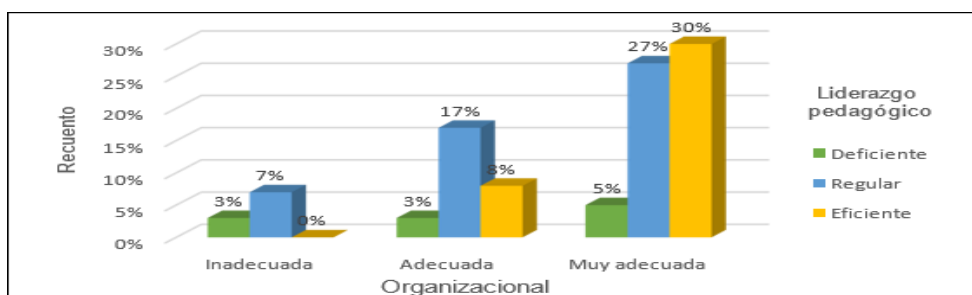
Tabla 7

Organizacional y Liderazgo pedagógico

			Variable dependiente: Liderazgo pedagógico			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Organizacional	Inadecuada	Recuento	2	4	0	6
		% del total	3%	7%	0%	10%
	Adecuada	Recuento	2	10	5	17
		% del total	3%	17%	8%	28%
	Muy adecuada	Recuento	3	16	18	37
		% del total	5%	27%	30%	62%
Total		Recuento	7	30	23	60
		% del total	12%	50%	38%	100%

Figura 2

Organizacional y Liderazgo pedagógico



En el cuadro 7 y figura 2 se observa, el 10% (6) determinaron a lo organizacional como inadecuada, de los cuales el 3% (2) ubicaron al liderazgo pedagógico en un escalón deficiente, un 7% (4) la posicionaron en una situación regular. El 28% (17) de pedagogos indicaron como adecuada a lo organizacional, donde el liderazgo pedagógico fue deducido por el 3% (2) en un rango deficiente, por el 17% (10) en un escalón regular y por el 8% (5) en un escalón eficiente. Por último, el 62% (37) de los pedagogos señalaron a lo organizacional en un estrato adecuado, de los cuales el 5% (3) manifestó como deficiente al liderazgo pedagógico, el 27% (16) lo subrayó como regular y el 30% (18) como eficiente. Por tanto, encontramos que la mayoría del profesorado consideraba suficiente la jerarquía organizativa en términos de clima laboral, coordinación de equipos, organización de materiales, etc., y reconocía la gestión del aprendizaje a un nivel rutinario y eficaz.

## Administrativo vs. liderazgo pedagógico

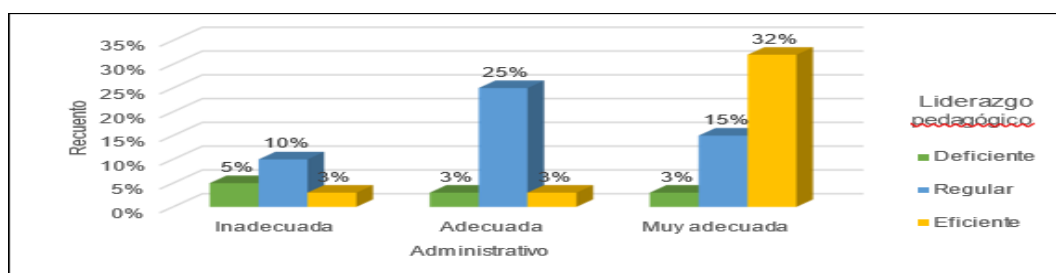
Tabla 8

Administrativo y LP

			Variable dependiente: Liderazgo pedagógico			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Administrativo	Inadecuada	Recuento	3	6	2	11
		% del total	5%	10%	3%	18%
	Adecuada	Recuento	2	15	2	19
		% del total	3%	25%	3%	32%
	Muy adecuada	Recuento	2	9	19	30
		% del total	3%	15%	32%	50%
Total		Recuento	7	30	23	60
		% del total	12%	50%	38%	100%

Figura 3

Administrativo y Liderazgo pedagógico



En la figura 8 y Figura 3 se observa que el 18% (11) determinaron a lo administrativo como inadecuada, de los cuales el 5% (3) situaron al liderazgo pedagógico en una magnitud deficiente, un 10% (6) la posicionaron en el nivel regular y el 3% (2) la colocaron en el nivel eficiente. El 32% (19) de maestros anotaron como adecuada a lo administrativo, donde el liderazgo pedagógico fue percibido por el 3% (2) en un rango deficiente, por el 25% (15) en un escalón regular y por el 3% (2) en una situación eficiente. Finalmente, el 50% (30) de los docentes señalaron a lo administrativo en un estrato muy adecuado, de ellos, el 3% (2) indicó como deficiente al liderazgo pedagógico, el 15% (9) lo señaló como regular y el 32% y (19%) como eficiente. Por lo tanto, la mayoría de los mentores cree que lo administrativo se encuentran en un nivel muy adecuado en términos de responsabilidad operativa, solidaridad con los demás, flexibilidad en equipo; y percibieron al liderazgo pedagógico en los estratos regular y eficiente.

## Pedagógico vs. LP

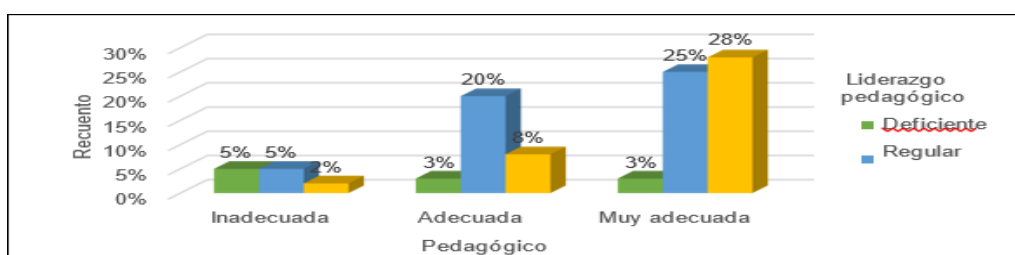
**Tabla 9**

*Pedagógico y LP*

		Variable dependiente: liderazgo pedagógico			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Pedagógico	Inadecuada	Recuento	3	3	1	7
		% del total	5%	5%	2%	12%
	Adecuada	Recuento	2	12	5	19
		% del total	3%	20%	8%	32%
	Muy adecuada	Recuento	2	15	17	34
		% del total	3%	25%	28%	57%
Total		Recuento	7	30	23	60
		% del total	12%	50%	38%	100%

**Figura 4**

*Pedagógico y Liderazgo pedagógico*



Según la tabla 9 y figura 4; se visiona que el 12% (7) determinaron a lo pedagógico como inadecuado, de los cuales el 5% (3) ubicaron al liderazgo pedagógico en un valor deficiente, un 5% (3) la ubicaron en el escalón regular y el 2% (1) la posicionaron en el estrato eficiente. El 32% (19) de mediadores marcaron como adecuado a lo pedagógico, donde el liderazgo pedagógico fue percibido por el 3% (2) en una situación deficiente, por el 20% (12) en un punto regular y por el 8% (5) en un escalón eficiente. Para terminar, el 57% (34) de los docentes marcaron a lo pedagógico en un estrato muy adecuado, de ellos, el 3% (2) señaló como deficiente al liderazgo pedagógico, el 25% (15) lo manifestó como regular y el 28% (17) como eficiente. Como resultado, se descubrió que la mayoría de los profesores determinaba el LP en niveles regulares y eficaces y consideraban que las características pedagógicas se encontraban en un nivel muy suficiente en cuanto a documentos pedagógicos, sesiones de clase y programación curricular.



## Comunitario vs. liderazgo pedagógico.

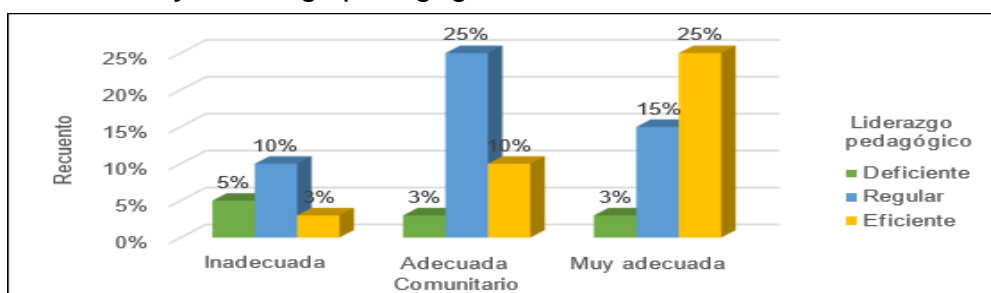
**Tabla 10**

*Comunitario y LP*

			Variable dependiente: Liderazgo pedagógico			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunitario	Inadecuada	Recuento	3	6	2	11
		% del total	5%	10%	3%	18%
	Adecuada	Recuento	2	15	6	23
		% del total	3%	25%	10%	38%
	Muy adecuada	Recuento	2	9	15	26
		% del total	3%	15%	25%	43%
Total		Recuento	7	30	23	60
		% del total	12%	50%	38%	100%

**Figura 5**

*Comunitario y Liderazgo pedagógico*



En la tabla 10 y figura 5 muestran que el 18% (11) de los preguntados piensan que la comunidad es insuficiente. De ellos, el 5% (3) pensaba que faltaba liderazgo pedagógico, el 10% (6) que era regular y el 3% (2) que era eficiente. De los instructores, el 38% (23) pensaba que la comunidad era adecuada, mientras que el 3% (2) pensaba que el liderazgo pedagógico era deficiente, el 25% (15) pensaba que era regular y el 10% (6) pensaba que era eficiente. Por último, el 3% (2) de los instructores evaluaron el liderazgo pedagógico como inadecuado, el 15% (9) lo calificaron de regular y el 25% (15) de eficiente, del 43% (26) de profesores que evaluaron la comunidad como muy adecuada. Como resultado, se descubrió que la mayoría de los profesores pensaban que la comunidad satisfacía sus necesidades en términos de relaciones con P.P.F.F., tutores y alianzas estratégicas, y pensaban que el liderazgo pedagógico era eficaz y coherente.

## Resultados Inferenciales

En las comprobaciones de normalidad, puesto que, es factible dar a conocer si una repartición es normal adquiriendo información de una muestra. Es fundamental que, los exámenes de las conjeturas puedan obtener respuestas fidedignas. También se utilizaron datos de Kolmogorov-Smirnov, ya que la medida de la muestra de este estudio superó los 50 preguntados (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Por tanto, se destacan dos viabilidades que pueden surgir al realizar una prueba de normalidad:

Ho: No existe influencia significativa de la gerencia institucional en el liderato pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

Ha: Existe influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024.

Donde el p-valor se instituyó para dispuso refutar uno de las dos conjeturas:

Si  $\alpha \leq 0.05$ , se refuta la Ho, Si  $\alpha > 0.05$ , se admite la Ho,

En el que  $\alpha$  es la relevancia, estipula el estrato de fiabilidad del 95%

y un límite de desacierto del 5 %.

Los resultados de corroboración de normalidad basados en las variables independientes y sus dimensiones y el K-S de la D indican que no siguen una distribución normal (Anexo). Dado que todas las valoraciones de relevancia son mínimas a 0,05, se admite Ha y se refuta Ho. También, se dispuso utilizar la estadística no paramétrica y se utilizó la RLO para analizar las suposiciones.

### Decisión estadística.

Asuma sistemáticamente que la hipótesis nula (Ho), que suele ir asociada a un valor p, será aceptada o rechazada. Dado que este método implica que el suceso observado podría ser producto de un acontecimiento aleatorio, la

probabilidad de que la Ho sea cierta se representa con el símbolo p. (Mendenhall et al., 2010).

Si  $\alpha \leq 0.05$ , refutar la  $H_0$  y Si  $\alpha > 0.05$ , se admite la  $H_0$ , en el que  $\alpha$  es significancia con un error del 5 % y con el 95 % de certidumbre.

### Se presenta la hipótesis general

$H_0$ : No existe incidencia de la gerencia institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

$H_a$ : Existe incidencia de la gestión institucional en el liderato pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

**Tabla 11**

*Información de ajuste del modelo de la HG*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	535,880			
Final	,000	535,880	59	,000

Función de enlace: Logit.

El informe de ajuste se visualiza en la Tabla 11, donde se refuta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$ , ya que el valor de significación(0,000) es mínimo al límite de error (0,05). Dicho de otro modo, la afirmación es que la gestión institucional tiene un impacto notable en el liderazgo instruccional.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la HG*

Cox y Snell	,978
Nagelkerke	,978
McFadden	,598

Función de enlace: Logit.

La tabla 12 muestra que la gestión institucional explica el 97,8% (,978) de la valoración de la prueba pseudo  $R^2$  de Cox, Snell y Nagelkerke, que se refiere a LP. En otras palabras, como se aproxima a 1, el grado de ajuste del prototipo a los datos es bueno. El prototipo con m parámetros (GI) y el denominado paradigma nulo (liderazgo pedagógico) se

contrastaron por medio del estadístico R2 de Cox y Snell. El logaritmo de la verosimilitud de los dos prototipos se calculó para proporcionar la base de esta comparación.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia de la gerencia institucional organizacional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

Ha: Existe incidencia de la gestión institucional organizacional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024.

**Tabla 13**

*Información de ajuste del modelo de la HE 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	495,870			
Final	,000	495,870	58	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 13 muestra que el informe de ajuste se observó en una situación en la que se refuta la Ho y se admite la Ha, porque el valor de significación (0,000) es mínimo al límite de error (0,05). Dicho de otro modo, se confirma que la gestión institucional de la organización tiene un impacto importante en el liderazgo instruccional.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la HE 1*

Cox y Snell	,979
Nagelkerke	,979
McFadden	,568

Función de enlace: Logit.

La tabla 14 muestra que la gestión institucional organizativa explica el 97,9% (,979) de la explicación del liderazgo pedagógico cuando se compara con la valoración de la prueba pseudo R2 de Cox, Snell y Nagelkerke. En otras palabras, como se aproxima a 1, el grado de ajuste del modelo a los datos es bueno. El modelo con m parámetros (GI organizativa) y el

denominado modelo nulo (liderazgo pedagógico) se contrastaron a través del estadístico R2 de Cox y Snell. El logaritmo de la verosimilitud de los dos paradigmas se calculó para proporcionar la base de esta comparación.

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia de la gerencia institucional administrativa en el liderato pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho, 24.

Ha: Existe influencia de la gestión institucional administrativa en el liderato pedagógico de mentores en dos IIEEPP de Ayacucho 24.

### Tabla 15

*Información de ajuste del modelo de la HE 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	645,870			
Final	,000	645,870	57	,000

Función de enlace: Logit.

El informe de ajuste se presenta en la tabla 15, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, pues la valoración de relevancia (0,000) es mínimo al límite de error (0,05). Dicho de otro modo, la afirmación es que la gestión institucional administrativa tiene una repercusión notable en el liderazgo educativo.

### Tabla 16

*Pseudo R cuadrado de la HE 2*

Cox y Snell	,988
Nagelkerke	,988
McFadden	,658

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los valores de la prueba pseudo R2 de Cox, Snell y Nagelkerke, la Tabla 16 muestra que la gestión administrativa institucional explica el 98,8% (.988) de la explicación del liderazgo pedagógico. Como se aproxima a 1, esto indica que el grado de ajuste del prototipo de los datos es bueno. El modelo con m parámetros (gestión institucional administrativa)

y el llamado modelo nulo (liderazgo pedagógico) se confrontaron por medio del estadístico R<sup>2</sup> de Cox y Snell. El logaritmo de la verosimilitud de los dos paradigmas se calculó para proporcionar la base de esta comparación.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia de la gestión institucional pedagógica en el liderato pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

Ha: Existe influencia de la gerencia institucional pedagógica en el lideratopedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

**Tabla 17**

*Información de ajuste del modelo de la HE 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	535,970			
Final	,000	535,970	56	,000

Función de enlace: Logit.

Según la tabla 17 indica que, dado que el valor de significación ajustado indicado (0,000) es mínima al límite de error (0,05), se admite la conjetura alternativa y se objeta la Ho. En consecuencia, se puede concluir que el liderazgo institucional pedagógico está muy influido por la gerencia institucional pedagógica.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la HE 3*

Cox y Snell	,977
Nagelkerke	,977
McFadden	,644

Función de enlace: Logit.

La Tabla 18 indica que el 97,7% (.977) de los casos de liderazgo educativoson exhibidos por la gestión institucional pedagógica con respecto a las valoraciones del resultado pseudo R<sup>2</sup> de Cox, Snell y Nagelkerke. Dado que se aproxima a 1, esto sugiere que el prototipo se ajusta bastante bien a los datos. El llamado prototipo nulo (liderazgo pedagógico) se

compara con el paradigma con  $m$  parámetros (gestión institucional pedagógica) utilizando el estadístico  $R^2$  de Coxy Snell. El logaritmo de la verosimilitud de los dos paradigmas sirvió de base para la relación.

#### Hipótesis específica 4

Ho: No existe incidencia de la gerencia institucional comunitaria en el liderato pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024.

Ha: Existe influencia de la gerencia institucional comunitaria en el liderato pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024.

**Tabla 19**

*Información de ajuste del modelo de la HE 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	435,870			
Final	,000	435,870	55	,000

Función de enlace: Logit.

La Tabla 19 ilustra cómo el valor de significación ajustado reportado (0,000) es menor que el límite de error (0,05), apoyando la aceptación de la Ha y el rechazo de la Ho, e de ajuste donde el valor de la relevancia (0,000) es mínimo al límite de error (0,05). No obstante, se puede corroborar que el liderazgo educativo está muy influido por la gestión institucional comunitaria.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado de la HE 4*

Cox y Snell	,965
Nagelkerke	,965
McFadden	,458

Función de enlace: Logit.

Los resultados de las pruebas pseudo- $R^2$  de Cox, Snell y Nagelkerk, como se muestra en la Tabla 22, muestran que el 96,5% (0,965) del liderazgo comunitario explica el liderazgo institucional. Dado que se aproxima a 1, esto indica que el paradigma se ajusta bastante bien a los datos. El llamado modelo nulo (gestión de la instrucción) se compara con un modelo con  $m$  parámetros (gestión de la agencia comunitaria) utilizando el estadístico  $R^2$  de Cox y Snell.

#### IV. DISCUSIÓN

Las respuestas favorables con vínculo al objetivo general indicaron que la gerencia organizacional incide sobre el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024, ya que, la mayoría de docentes consideran que la gerencia institucional se encuentra en un rango muy adecuado, y percibieron al liderazgo pedagógico en un nivel eficiente, y se dio una relevancia de  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ , también, con respecto a la valoración de Pseudo R<sup>2</sup>, se determinó que la gestión institucional para Cox y Snelly Nagelkerke si explican al liderazgo pedagógico. Estos descubrimientos se relacionan con el estudio de Loor (2020), quien estableció una vinculación relevante entre las variantes de estudio, gerencia institucional y liderazgo pedagógico. Esta aseveración fue corroborada por las estimaciones del Rho de Spearman igual a 0,720\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 estimaciones manifiestan que la vinculación obtenida entre las variantes instruidas es alta, directa y relevante al grado 0.01; por tal razón, se admitió la conjetura afirmativa y se refutó la conjetura nula.

De igual forma presenta similitud con Condori (2023), que en su investigación determinó el nexo entre la GE y el LP en una IE, Lima Metropolitana-2023, obteniendo una significancia de 0,009 por lo que fue menor a 0,05 no admitiendo la Ho, confirmando la Ha, indicando que presenta alta vinculación entre la V1 y la V2. Además, se identificó que la totalidad de los pedagogos expusieron que la gerencia pedagoga se encontraba en un escalón adecuado u óptimo, y que el liderazgo pedagógico se encuentra en un grado1 adecuado. Por su lado Unocc (2021), en su investigación se planteó determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 04 de Acobamba, donde encontró un nivel de significancia del 95%, que afirma que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar de las Instituciones Educativas de la Red N° 04 de Acobamba, es decir, que se ha detectado asociación entre estas dos variables.

En cuanto a Alzate (2020), nos confirma que los beneficios de una adecuada gestión institucional no solo favorecen hacia los directivos sino también hacia el alumnado de forma general, por lo cual es importante manejar



y desarrollar una adecuada gestión institucional dentro de la institución. Y por su parte Manríquez y Reyes (2022) manifiesta que el LP busca practicar directo e indirecto cuando se actúa conscientemente con la ayuda del director y la sociedad. Para enaltecer la pedagogía y el aprendizaje de los estudiantes.

Con referencia al objetivo específico uno, fue Identificar la incidencia de la gestión institucional organizacional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEEPP de Ayacucho 2024, se estableció que la estimación de relevancia (0,000) es ínfimo al límite de yerro (0,05) y en cuanto las valoraciones de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y de Nagelkerke fue de un 97,8% (,978). Pues, se concluyó que el liderato pedagógico es detallado por la gerencia organizacional, por consiguiente, presenta incidencia relevante de la gerencia organizacional en el liderato pedagógico. Así mismo se halló que el 10% de maestros indicaron a la gestión institucional organizacional como inadecuada, el 28% subrayaron como adecuada y el 62% concluyeron como muy adecuado. Asimismo, el 12% de los pedagogos indicaron que el liderato pedagógico se ubica en un escalón deficiente, el 50% decidieron que se sitúa en un rango regular y el 38% lo estipularon en un grado eficiente. Estos encuentros coinciden con las respuestas de Bernuy (2021), quien buscó identificar la relación que existe entre la gestión organizacional y el liderazgo pedagógico en la I.E. 88025 "Ramón Castilla"- Coishco; 2019, encontrando que el p-valor (0,016) < 0,05 por lo tanto se refutó la H<sub>0</sub> y se admitió la H<sub>a</sub>, afirmando que existe una correspondencia significativa entre gestión organizacional y el liderazgo pedagógico en la I.E 88025 de Coishco. En concordancia el coeficiente de correlación =0,332 indica que, cuando hay nivel elevado de gestión organizacional mayor será el nivel de liderazgo pedagógico en dicha institución, en sus respuestas se encontró que el 50% de los maestros, es decir, determinaron en un escalón bueno a la gestión organizacional, mientras que el 46.2%, lo indicaron como regular y solo un 3.8% como deficiente.

También se anexan con las localizaciones de Ponce (2020), quien buscó establecer cómo incide el LP y monitoreo de la gerencia administrativa en el desarrollo creativo de los directivos, Ugel 04, Comas2020, en la cual encontró una significancia alta (p=0,000), por lo que no se

aceptó la  $H_0$  en todos los coeficientes del modelo, con un margen de error menor del 5%, y Cox y Snell arrojaron 0,560. Nagelkerke refiere 0,648 y McFadden obtuvo 0,411, demostrando que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la VD es de 65%, de lo que se infiere que el 35% es explicado por el liderazgo pedagógico. Esto nos permite probar la incidencia que presenta la gestión institucional organizacional en el liderazgo pedagógico, desde la forma de formar los grupos de personas y las tareas que realizan requiere un cierto nivel de eficiencia, es decir, el tiempo para llegar a la meta de la mejor manera posible con la mínima cantidad de medios y recursos (Solano, 2021).

En correspondencia con objetivo específico dos, el cual fue identificar la incidencia de la gestión institucional administrativa en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIE públicas de Ayacucho 2024, se estableció que la estimación de relevancia (0,000) es ínfimo al límite de error (0,05) y en cuanto a la valoración de Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke fue de un 98,8% (,988). Pues, se sintetizó que el liderazgo pedagógico es expresado por la gerencia institucional administrativa, por consiguiente, sí existe una influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico. Así mismo se halló que el 18% de mentores distinguieron la GE administrativa como inadecuada, el 32% la indicaron como adecuada y el 50% la ubicaron en un escalón muy adecuado. De igual forma, se encontró que el 12% de los pedagogos manifestaron que el liderazgo pedagógico se ubica en un peldaño deficiente, el 50% decretaron que se encuentra en un nivel regular y el 38% lo resolvieron en un estrato eficiente.

Estos hallazgos se asemejan con los encontrados por Condori (2023) quien buscó determinar el nexo entre la dimensión GA y el LP en una IE 2023, encontrando que en la prueba de Rho de Spearman arrojaron coeficiente de correlación de 1,000 y una significancia de 0,004 siendo menor a 0,05 y refuta la  $H_0$ , admite la  $H_a$ , se indicó una notoria cercanía entre la dimensión gestión administrativa y el liderazgo pedagógico. También se encontró que 12,9% de los maestros afirmaron que la GA fue moderada, en comparación al 87,1% que manifestó fue adecuada, y en cuanto al liderazgo pedagógico determinaron que el 5,76% están en un escalón moderado y el 94.3% en un grado adecuado.

Tambiéne relaciona con las respuestas de Unocc (2021), quien buscó determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa escolar de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 04 de Acobamba, donde encontró un nivel de significancia del 95%, se afirma que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa escolar de las Instituciones Educativas de la Red N° 04 de Acobamba. En esta misma investigación se determinó que el 23,2% de los encuestados afirmaron que la gestión administrativa se encontraba en un nivel ineficaz, el 29% poco eficaz y el 47,8% en eficaz; así mismo el 29% de los encuestados determinaron al liderazgo pedagógico como ineficaz, el 24,6% como poco eficaz y el 46,4% como eficaz. Esto nos permite probar la incidencia que presenta la gerencia institucional administrativa en el liderato pedagógico, desde el rendimiento y la estructura de una organización y un gerente que es una persona dedicada a la gestión de una empresa u otra entidad. Su trabajo es ordenar, organizar y arreglar diversos asuntos dentro de su área de responsabilidad (Solano, 2021).

En cuanto al objetivo específico tres, que fue identificar la incidencia de la gerencia institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024, obteniendo que la estimación de importancia (0,000) es ínfimo al límite de yerro (0,05) y en cuanto los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke fue de un 97,7% (,977). En consecuencia, se afirmó que el liderato pedagógico es expresado por la gerencia institucional pedagógica. Por consiguiente, sí presenta una incidencia relevante de la gestión institucional pedagógica en el liderato pedagógico. Así mismo, el 12% ubicaron a la gerencia institucional pedagógica como inadecuada, el 32% como adecuada y el 57% como muy adecuada. Así mismo, se encontró que el 12% de los mentores señaló que liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel deficiente, el 50% decretaron que se centra en un nivel regular y el 38% lo rotularon en un rango eficiente.

En la misma línea, Estas respuestas coinciden con los resultados de Ramírez (2020), quien buscó identificar el nivel de gestión institucional pedagógica en el liderazgo encontrando que existe una correlación positiva buena del 49.8% y, se obtuvo que el coeficiente de Pearson es significativo porque el valor t calculado se encuentra en la región de rechazo. Por lo tanto,

existe nexo directo y regular entre gestión institucional pedagógica y el liderazgo. Así mismo el 65% de los maestros determinaron un valor regular a la gestión institucional pedagógica, el 20% en grado bueno y el 12% (15) en el escalón bajo, además el 65% de los docentes determinaron un peldaño medio en liderazgo pedagógico, el 31% se encuentra en alcance alto y el 4% (3) en un rango bajo.

También lo podemos comparar las respuestas de Bernuy (2021), quien buscó determinar la vinculación de la GP escolar y el Liderato pedagógico, encontrando 0.574 de correlación positiva moderada, afirmando que existe nexo entre la gestión pedagógica escolar y el LP. Finalmente, la relevancia bilateral es de 0.000 y está al ser inferior que 0,05 se negó la  $H_0$  y se tomó la alterna. Así mismo, el 33,3% de los encuestados determinaron a la gestión pedagógica escolar en proceso y el 78,9% como satisfactorio, y en cuanto al liderazgo pedagógico el 5,3% lo determinaron como deficiente, el 31,5% como regular y el 63,2% como buena. Esto nos permite probar la incidencia que presenta la gerencia institucional pedagógica en el liderato pedagógico, desde los procedimientos y metodologías ejecutadas a la enseñanza y la educación, los acontecimientos educativos y soluciones sistemáticas para apoyar y orientar la educación en todos sus aspectos mejorar las estrategias educativas que permiten a los niños absorber el mayor nivel posible de conocimiento (Solano, 2021)

En relación con el objetivo específico número cuatro que fue identificar la incidencia de la gestión institucional comunitaria en el LP de docentes en dos IIEE públicas de Ayacucho 2024, se decidió que la valoración de importancia (0,000) es mínima al límite de error (0,05) y en cuanto las estimaciones de Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y de Nagelkerke fue de un 96,5% (,965). Por tanto, se afirmó que liderazgo pedagógico es expresado por la gestión institucional comunitaria. En consecuencia, sí existe una incidencia relevante de la gestión institucional comunitaria en el liderazgo pedagógico. Así mismo, se apreció que el 18% de los docentes distinguieron la gestión institucional comunitaria como inadecuada, el 38% señalaron como adecuada y el 43% en un rango muy adecuado. De igual forma, se halló que el 12% de los mentores indicaron que, el LP se encuentra en un valor deficiente, el 50% decretaron que se localiza en un peldaño regular y el 38% lo situaron en un escalón eficiente.

Asimismo, los encuentros corresponden con las respuestas de Ordoñez (2021), que en su trabajo averguó determinar la relación entre la gestión comunitaria y el liderazgo pedagógico de la I.E 88025 de Coishco, encontrando el p-valor (0,016) < 0,05 por lo tanto refutó la hipótesis nula y admitió la hipótesis alterna, aclarando una correspondencia significativa entre gestión comunitaria y el liderazgo pedagógico en la I.E 88025 de Coishco. En concordancia el coeficiente de correlación =0,332 indicó que se trata de una relación positiva de grado leve, cuando hay nivel elevado de gestión comunitaria mayor será el nivel de liderazgo pedagógico en dicha institución. Asimismo, se halló que el 3,8% de los pedagogos determinaron a la gerencia comunitaria en un peldaño deficiente, el 46,2% en rango regular y el 50% en estancia buena. Y por su lado para el liderazgo pedagógico el 46,2% lo determinaron en nivel regular y el 53,8% en bueno.

También guarda relación con Ramírez (2020), quien en su investigación buscó determinar el nexo entre gestión comunitaria y liderato de los mentores encontrando correlación positiva buena del 49.8% y, que el coeficiente de Pearson es significativo. Por lo tanto, presenta vinculación directa y regular entre GC y el liderato de los docentes en la I.E. "La Libertad" de Huaraz, 2020 y se acepta el objetivo específico. Además, el 65% de los maestros determinaron a la gestión comunitaria en un escalón regular, el 20% en valor bueno y el 12% en un rango bajo. Y al liderazgo el 65% de los pedagogos lo determinaron en un rango medio, el 31% en escalón alto y el 4% en un grado bajo. Esto nos permite probar la incidencia que presenta la gestión institucional comunitaria en el liderato pedagógico, desde fomentar las relaciones positivas entre mentores, padres y de buscar las mejores formas de que interactúen y se comuniquen, también de establecer conexiones con las organizaciones del entorno de diversas instituciones, como el Estado, empresas privadas, el departamento de policía, la iglesia, etc.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se corroboró que la gerencia institucional es censalmente relevante para explicar el liderato pedagógico, porque el paradigma RLO fue un método admisible. Asimismo, las estimaciones de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, finiquitó que la gerencia institucional fue explicada por el liderazgo pedagógico.

### **Segunda:**

Se comprobó que la gerencia institucional organizacional es significativa para explicar el liderazgo pedagógico, debido a que el prototipo RLO fue un paradigma acertado. De igual forma, a la aseveración se respaldó con las estimaciones de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke. Se concluyó que gestión institucional organizacional fue explicada por el liderato pedagógico.

### **Tercera:**

Se verificó que la gerencia institucional administrativa es censalmente significativa para predecir el liderazgo pedagógico, ya que, el modelo de RLO fue un método positivo. Así pues, con las estimaciones de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, sintetizó que la gerencia institucional administrativa fue expresada por el liderato pedagógico.

### **Cuarta:**

Se certificó que la gerencia institucional pedagógica es censalmente relevante para vaticinar el liderato pedagógico, pues, el prototipo de RLO fue una técnica permisible. También, las valoraciones de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, finiquitó que la gerencia institucional pedagógica fue explicitada por el liderazgo pedagógico.

### **Quinta:**

Se expresó que la gerencia institucional comunitaria es censalmente significativa para predecir el liderato pedagógico, porque el paradigma de RLO fue un método merecedor y provechoso. Asimismo, la valoración de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, finalizó que la gerencia institucional comunitaria fue expresada por el liderazgo pedagógico.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

A las autoridades encargadas de la DRE de Ayacucho se les recomienda implementar un modelo de gestión institucional realizando un análisis real de la situación en la entidad educativa de la misión, visión, ejes estratégicos, objetivos, PEI. Asimismo, aplique estrategias de liderazgo en la comunidad educativa.

### **Segunda:**

Al director de la UGEL, planificar y realizar capacitaciones de gestión institucional, organizacional y liderazgo pedagógico en las IIEE para vincular con los elementos logísticos, gerenciales y de aplicabilidad, para el bien de las instituciones escolares.

### **Tercera:**

A los responsables de la DRE de Ayacucho, promover, charlas, actualizaciones, seminarios de administración institucional administrativa y liderazgo pedagógico, direccionados al personal directivo para así contribuir con el manejo y sostenibilidad de las IIEE involucradas.

### **Cuarta:**

A los coordinadores del área pedagógica de las IIEE, contemplar quehaceres académicos dentro de un plan de gestión institucional y liderazgo pedagógico. Para llevar a cabo estas acciones educativas deben coordinar las áreas correspondientes.

### **Quinta:**

A los representantes de la comisión de liderazgo pedagógico de las IIEE, es apropiada una planeación de gestión institucional comunitaria, ya que lograrán establecer nexos de interrelación entre los elementos de la colectividad educativa, aceptando el involucramiento activo y directo de todos sus elementos, para obtener de manera colaborativa los objetivos institucionales.

### **Sexta:**

A los ulteriores investigadores se les invoca que deben profundizar estudios en GI liderato pedagógico en diferentes instituciones, desde la percepción de los pedagogos.

## REFERENCIAS

- Abad, S. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28859>
- Acuña, A., & Bolívar, M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. [https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos_de_liderazgo_de_los_directivos_docentes_y_su_relacion_con_el_modelo_de_gestion_educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial Patria. 3ra edición. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Barba, L. (2021). *Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar del Directivo: Un análisis al aporte de la Calidad Educativa*. [Tesis doctoral, Universidad Internacional Iberoamericana México]. <https://repositorio.unini.edu.mx/id/eprint/444/>
- Barba, L. y Delgado, K. (2021). *Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela]. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/375/3752262013/html/>
- Bernuy, C. (2021). *Gestión escolar y liderazgo pedagógico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Huancapi 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71956/Bernuy\\_NCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71956/Bernuy_NCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bosada, M. (2022). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*. Educaweb. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Calle, A., & Salazar, D. (2021). Indicadores de gestión institucional a partir de los



- ejes del turismo comunitario. caso: emprendimientos de la nacionalidad waorani en yasuní. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15(2021). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571769811008>
- Cárdenas, M., & González, M. (2018). *Liderazgo Pedagógico y Práctica de Valores en Docentes de la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” Cangallo, Ayacucho 2018*. Universidad César Vallejo.
- Condori, R. (2023). *Gestión educativa y liderazgo pedagógico en una institución educativa, Lima Metropolitana – 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121137/Condori\\_ERR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121137/Condori_ERR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Correa, W., Zaruma, F., & Medina, J. (2020). Gestión Comunitaria de los recursos hídricos. Un estudio desde el ámbito organizativo, administrativo y de comunicación. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940011/573667940011.pdf>
- Gómez, L., & Huamaní, O. (2018). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para ingenierías ciencias*. Grupo editorial patria. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
- Hadi, M., Martel. C., Huayta, F., Rojas, C., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación*. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, J., Utrera, F., Moreno, S., Martín, M., & Ibarra, Fernando Hernández, D. (2021). El liderazgo: una cualidad que deben tener los cuerpos académicos que buscan la consolidación. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 48(0). <https://www.redalyc.org/journal/141/14167610008/14167610008.pdf>
- Huerta, R. (2019). *El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Huamanga, región de Ayacucho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación].

- <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6001>
- Lamina, K. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7928>
- Loor, M. (2020). *Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa "Ecuador Amazónico" Daule, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49486/Loor\\_RMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49486/Loor_RMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manríquez, K., & Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46(1). <https://www.redalyc.org/journal/440/44068165028/44068165028.pdf>
- Mayuri, G. (2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. Linkending. <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedagógico-mayuri-aguilar>
- Meneses, M. (2019). *El Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Huamanga, Región de Ayacucho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan Nancy MENESES VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan%20Nancy%20MENESES%20VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mori, E., y Valencia, L. (2022). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones EBR con acreditación de la calidad educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/999/Mori%20De%20La%20Cruz%20E%3B%20Valencia%20Justo%20de%20Correa%20LA\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/999/Mori%20De%20La%20Cruz%20E%3B%20Valencia%20Justo%20de%20Correa%20LA_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ordoñez, Y. (2021). *Gestión educativa y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa N° 88025 "Ramón Castilla"- Coishco; 2019*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b14d36a9->

1d40-4d11-a19c-c8e9e26d41f9/content

- Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*. Ayacucho, Perú: Multiservicios Publígraf.
- Ponce, R. (2020). *Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, UGEL 04, Comas 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55369/Ponce\\_PRL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55369/Ponce_PRL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Rodriguez, B. (2017). *Descripción del liderazgo educativo como promotor de aprendizajes en la escuela* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14797/RodriguezArevaloBlancaMarcela2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, C. (2020). *Gestión curricular y liderazgo pedagógico de los docentes en la I.E. "La Libertad" de Huaraz, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52112/Ram%20c3%adrez\\_HCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52112/Ram%20c3%adrez_HCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, E. y Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. [Universidad Técnica de Ambato de Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31962>
- Rodríguez, G. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo docente: Revisión sistemática*. Universidad César Vallejo.
- Rincón, D. (2021). *El Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de la Institución Educativa John F. Kennedy del Municipio de San Juanito Meta*. [Corporación Universitaria Minuto de Dios de Colombia]. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14164/2/TM.ED\\_RincónÁlvarezDoraPatricia\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14164/2/TM.ED_RincónÁlvarezDoraPatricia_2021)
- Sierra, G. (2017). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81(0). <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705007.pdf>
- Solano, A. (2021). Indicadores de gestión institucional: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Revista*

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/428/4282241010/>

- Unocc, S. (2021). Liderazgo pedagógico y la gestión escolar de las instituciones educativas de la Red N° 04 Acobamba. [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/0bf1f8ac-31ff-458f-88c4-f05b3b3e5baf>
- Valle, M. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021*. Universidad César Vallejo.
- Vargas, P. (2020). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las unidades educativas privadas de la ciudad de Ambato*. [Tesis maestría, Universidad Técnica De Ambato de Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>

## **ANEXOS**

**Anexo 1.** Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

<b>Matriz de operacionalización de la variable dependiente</b>						
<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala medición</b>	<b>Rango</b>
Liderazgo pedagógico	El liderazgo educativo es la capacidad de movilizar una organización hacia un objetivo común de influir en los demás y, por lo tanto, mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Hernández et al., 2021)	Se midió con el instrumento de cuestionario compuesta de 20 ítems distribuidas en tres dimensiones: motiva el aprendizaje, toma de decisiones, acompañamiento educativo, que se administrarán individualmente durante 12 minutos que medirá niveles pésimo, regular, excelente.	Motiva el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afecto en el trabajo</li> <li>• Demostración de emociones</li> <li>• Brinda confianza</li> </ul>	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Pésimo (1-32 Pc.) Regular (33-65 Pc.) Excelente (66-99 Pc.)
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética profesional</li> <li>• Enseñanza a través del ejemplo</li> <li>• Aciertos y errores</li> </ul>		
			Acompañamiento educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo de actividades</li> <li>• Empatía laboral</li> <li>• Proceso formativo</li> </ul>		
			Gestión de la instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a la instrucción</li> <li>• Monitoreo</li> <li>• Evita distracción del personal</li> </ul>		

**Matriz de operacionalización de la variable independiente**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición	Rango
Gestión institucional	Una gestión institucional es un conjunto de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas (Gonzales, 2017).	Se midió con el instrumento de cuestionario compuesta de 17 ítems distribuidas en tres dimensiones: organizacional, administrativa, pedagógica, que se administraron individualmente durante 12 minutos que medirá niveles pésimo, regular, excelente.	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Coordinación en equipo</li> <li>• Materiales ordenados</li> </ul>	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Pésimo (1-32 Pc.) Regular (33-65 Pc.) Excelente (66-99 Pc.)
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad en actividades</li> <li>• Solidario con los demás</li> <li>• Flexibilidad en equipo</li> </ul>		
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos pedagógicos</li> <li>• Sesiones de clase</li> <li>• Programación curricular</li> </ul>		
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con P.P.F.F.</li> <li>• Relaciones con tutores</li> <li>• Alianzas estratégicas</li> </ul>		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VI: GESTION INSTITUCIONAL

Ante todo, me presento, yo Silva Cárdenas Norma, con mi DNI: 46449451, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de la investigación titulada Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

#### Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

#### Variable independiente:

La escala de valoración es la siguiente:

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N)= 1

N°	Ítems o preguntas					
		N	V	S		
<b>Dimensión 1: Organizacional</b>						
1	Organiza las diversas actividades que realiza de acuerdo a su función directiva.					
2	Acompaña las diversas actividades docentes a nivel institucional.					
3	Establece organizadamente un equipo encargado de la coordinación académica y tutorial.					
4	Establece las actividades que realiza el sector administrativo que labora en la institución educativa.					
<b>Dimensión 2: Administrativa</b>						
5	Designa una comisión para la elaboración de horario escolar.					
6	Organiza una comisión encargada de la distribución de espacios físicos.					



7	Gestiona de acuerdo a norma los recursos humanos institucionales.					
8	Provee los recursos materiales de la institución coordinando con las instituciones correspondientes.					
9	Administra los recursos financieros de la institución					
<b>Dimensión 3: Pedagógica</b>						
10	Conduce la función docente de manera estratégica.					
11	Coordina con los docentes acerca de la pertinencia del contenido curricular a desarrollarse.					
12	Selecciona con los docentes los textos escolares.					
13	Promueve capacitaciones para evaluar las competencias y capacidades de los estudiantes.					
14	Realiza acompañamiento docente para gestionar el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes.					
<b>Dimensión 4: Comunitaria</b>						
15	Promueve una relación cooperativa entre la comunidad de padres de familia y los docentes.					
16	Fomenta la convivencia democrática entre la comunidad docente que labora en la institución educativa.					
17	Realiza las gestiones para establecer cooperaciones con instituciones de la comunidad.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VD: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Ante todo, me presento, yo Silva Cárdenas Norma, con mi DNI: 46449151, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de la investigación titulada Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

### Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

### Variable dependiente:

La escala de valoración es la siguiente:

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N)= 1

N°	Ítems o preguntas					
		N	V	S		
<b>Dimensión 1: Motiva el aprendizaje</b>						
1	Se siente contento en su centro de labores					
2	Valoran su trabajo los directivos y colegas					
3	Tiene desprendimiento para generar iniciativas de actividades en bien de los estudiantes					
4	Tiene actitud positiva que contagia a su entorno social					
5	Genera confianza en los demás al asumir liderazgo para desarrollar actividades					
<b>Dimensión 2: Toma de decisiones</b>						

6	Demuestra generalmente ética profesional a sus colegas y estudiantes					
7	Suele inculcar a través de sus propias acciones como ejemplo					
8	Considera que las acciones prevalecen más que las palabras					
9	Asume sus errores como lección para mejorar					
10	Suele tener aciertos que afianzan en su liderazgo					
<b>Dimensión 3: Acompañamiento educativo</b>						
11	Asume roles para monitorear labores pedagógicas de sus colegas					
12	Suele capacitarse sobre aspectos pedagógicos administrativos para orientar a los demás					
13	Procura apoyar ante las deficiencias académicas que tienen sus colegas					
14	Se preocupa por la formación integral en sus estudiantes					
15	Se basa en lo instructivo y también en formar valores y principios					
<b>Dimensión 4: Gestión de la instrucción</b>						
16	Organiza los recursos de la institución pensando siempre en el mejoramiento de los aprendizajes					
17	Promueve el uso de TICs para el mejoramiento de los aprendizajes					
18	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes					
19	Estimula a usar información sobre los resultados de aprendizaje de los alumnos para orientar el trabajo docente					
20	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes					

**Anexo 3.** Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

### **VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor: Mg: Mg: Fayruz Gómez Cárdenas

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de  
juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Norte, promoción 2024-I.3 a, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




---

Norma Silva Cárdenas

DNI N° 46449451

## 1. Datos generales del Juez (I)

Nombre del juez:	GÓMEZ CARDENAS, FAYRUZ
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( X ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Virgen Del Carmen
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	45871471
Firma del experto	 FAYRUZ GÓMEZ CARDENAS MAESTRA EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD

Aplicativo

Guía

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GÓMEZ CARDENAS, FAYRUZ DNI 45871471	Fecha de diploma: 11/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
GÓMEZ CARDENAS, FAYRUZ DNI 45871471	TÍTULO DE MÁSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD Fecha de Diploma: 15/03/2019 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 30/01/2020 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS "ENRIQUE JOSÉ VARONA" CUBA

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de gestión Institucional y liderazgo pedagógico
<b>Autora:</b>	Silva Cárdenas, Norma
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docente

Dimensiones:	Escala de gestión institucional: organizacional, administrativa, pedagógica, comunitaria. Escala de liderazgo pedagógico: motiva el aprendizaje, toma de decisiones, acompañamiento educativo, gestión de la instrucción
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.930 y 0.810
Escala:	Likert
Valores:	1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
Niveles:	Pésimo (1-32 Pc.), Regular (33-65 Pc.), Excelente (66-99 Pc.)
Cantidad de ítems:	17 y 20 ítems respectivamente para cada instrumento
Tiempo de aplicación:	15 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre gestión institucional elaborado por Silva Cárdenas, Norma en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión institucional**

##### **Definición de la variable:**

Una gestión institucional es un conjunto de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas (Gonzales, 2017).

##### **Dimensión 1: Organizacional**

Hace referencia a todo lo relacionado con establecer un orden para lograr un objetivo específico, son aquellas consideraciones que se deben tener en cuenta cuando existe una determinada estructura que garantiza la consecución de un determinado objetivo. Es importante que la forma de formar los grupos de personas y las tareas que realizan requiere un cierto nivel de eficiencia, es decir, el tiempo para llegar a la meta de la mejor manera posible con la menor cantidad de medios o recursos (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	Organiza las diversas actividades que realiza de acuerdo a su función directiva.	4	4	4	
Coordinación en equipo	Acompaña las diversas actividades docentes a nivel institucional.	4	4	4	
	Establece organizadamente un equipo encargado de la coordinación académica y tutorial.	4	4	4	
Materiales ordenados	Establece las actividades que realiza el sector administrativo que labora en la institución educativa.	4	4	4	

## Dimensión 2: Administrativa

Se ocupa de la operación, el rendimiento y la estructura de una organización y un gerente es una persona dedicada a la gestión de una empresa u otra entidad. Su trabajo es ordenar, organizar y arreglar diversos asuntos dentro de su área de responsabilidad. Los funcionarios administrativos a veces se denominan asistentes o secretarios, pero las funciones que desempeñan los funcionarios administrativos varían ampliamente. Esencialmente, son responsables de manejar la correspondencia de la empresa, responder llamadas telefónicas, organizar documentos organizacionales, administrar agendas y archivar documentos (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad en actividades	Designa una comisión para la elaboración de horario escolar.	4	4	4	
Solidario con los demás Administración del tiempo	Organiza una comisión encargada de la distribución de espacios físicos.	4	4	4	
	Gestiona de acuerdo a norma los recursos humanos institucionales.	4	4	4	
Flexibilidad en equipo	Provee los recursos materiales de la institución coordinando con las instituciones correspondientes.	4	4	4	
	Administra los recursos financieros de la institución	4	4	4	



### Dimensión 3: Pedagógica

Es el análisis de los procedimientos y metodologías ejecutadas a la enseñanza y la educación, examina los acontecimientos educativos y ofrece soluciones sistemáticas para apoyar y orientar la educación en todos sus aspectos, la investigación analítica realizada por pedagogía ayuda a fortalecer o mejorar las estrategias educativas que permiten a los niños absorber el mayor nivel posible de conocimiento. Las recientes generaciones y la ejecución de las recientes tecnologías han llevado a las personas a una carrera continuada por instruirse más, haciendo de la simplicidad o revisión de formatos educativos una herramienta importante en la educación (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos pedagógicos	Conduce la función docente de manera estratégica.	4	4	4	
Sesiones de clase	Coordina con los docentes acerca de la pertinencia del contenido curricular a desarrollarse.	4	4	4	
	Selecciona con los docentes los textos escolares.	4	4	4	
Programación curricular	Promueve capacitaciones para evaluar las competencias y capacidades de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza acompañamiento docente para gestionar el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunitaria

Que se encarga de mantener buenas relaciones entre los mentores y padres de familia, buscando que las formas de interactuar sean óptimas y que posibiliten una comunicación fluida; también es la encargada de establecer relaciones con diferentes organismos del entorno de la institución, tales como: la iglesia, autoridades policiales, centros de salud, centros de salud mental, empresas estatales y privadas entre otros (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con P.P.F.F.	Promueve una relación cooperativa entre la comunidad de padres de familia y los docentes.	4	4	4	
Relaciones con tutores	Fomenta la convivencia democrática entre la comunidad docente que labora en la institución educativa.	4	4	4	
Alianzas estratégicas	Realiza las gestiones para establecer cooperaciones con instituciones de la comunidad.	4	4	4	

  
 FAYRUZ GÓMEZ CARDENAS  
 MAESTRA EN EDUCACIÓN  
 DE LA CREATIVIDAD

-----  
 Firma del evaluador  
 DNI: 45871471

## **Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo pedagógico**

### **Definición de la variable:**

El liderazgo educativo es la capacidad de movilizar una organización hacia un objetivo común de influir en los demás y, por lo tanto, mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Hernández et al., 2021).

### **Dimensión 1: Motiva el aprendizaje**

Es aprender es el procesamiento general mediante el cual se comienza y se dirige el comportamiento hacia el cumplimiento de un fin para mejorar el aprendizaje de un sujeto desde el logro de la motivación hasta el logro de la meta. La actividad del profesor y la relación con los alumnos son factores de motivación. Incluso la indiferencia, las decisiones injustas y la presencia inapropiada no inspiran a los estudiantes ni afectan negativamente su estado de ánimo. Por el contrario, la actividad del maestro debe caracterizarse por la disposición al trabajo, la amabilidad y la constancia, medios de estímulo a los alumnos, asistencia oportuna a los que se encuentran en dificultad (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Afecto en el trabajo	Se siente contento en su centro de labores	4	4	4	
Demostración de emociones	Valoran su trabajo los directivos y colegas	4	4	4	
	Tiene desprendimiento para generar iniciativas de actividades en bien de los estudiantes	4	4	4	
Brinda confianza	Tiene actitud positiva que contagia a su entorno social	4	4	4	
	Genera confianza en los demás al asumir liderazgo para desarrollar actividades	4	4	4	

## Dimensión 2: Toma de decisiones

Es el procesamiento por el que transcurren los individuos al tener que decidir mediante divergentes alternativas. Todos lidiamos con elecciones adiaro, y estas no usualmente son sencillas. El procesamiento de toma de elecciones se desencadena cuando se generan dificultades en divergentes ámbitos de la vivencia y se requiere ubicar la mejor solución probable, de tal manera el ser humano comienza a buscar formas de salir o solucionar dicho asunto, pero el procesamiento de toma de elecciones es cómo se recopila la información, se evalúan las alternativas y, en última instancia, se toma una decisión final (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética profesional	Demuestra generalmente ética profesional a sus colegas y estudiantes	4	4	4	
Enseñanza a través del ejemplo	Suele inculcar a través de sus propias acciones como ejemplo	4	4	4	
	Considera que las acciones prevalecen más que las palabras	4	4	4	
Aciertos y errores	Asume sus errores como lección para mejorar	4	4	4	
	Suele tener aciertos que afianzan en su liderazgo	4	4	4	

### Dimensión 3: Acompañamiento educativo


Es un acto de instrucción continua de estrategias y acciones de asistencia técnica individual o en equipo, visitas profesionales, apoyo y asesoría constante de docentes y directores. Acompañar en la escuela o colegio significa contribuir a la consecución de las políticas y objetivos que forman parte de la política educativa, a partir de las realidades y posibilidades de la escuela. Esta tarea requiere siempre dos movimientos: interrumpir, preguntar, publicar, transformar las convenciones y promover espacios de encuentro que posibiliten nuevas propuestas de diseño escolar (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitoreo de actividades	Asume roles para monitorear labores pedagógicas de sus colegas	4	4	4	
Empatía laboral	Suele capacitarse sobre aspectos pedagógicos administrativos para orientar a los demás	4	4	4	
	Procura apoyar ante las deficiencias académicas que tienen sus colegas	4	4	4	
Proceso formativo	Se preocupa por la formación integral en sus estudiantes	4	4	4	
	Se basa en lo instructivo y también en formar valores y principios	4	4	4	

### Dimensión 4: La Gestión de la instrucción

Que se entiende como el conjunto de tareas para monitorear y evaluar la enseñanza, coordinar programas, proporcionar los recursos necesarios y monitorear el progreso del estudiante. Los métodos asociados son: proporcionar el personal adecuado, proporcionar apoyo técnico a los docentes, seguir las prácticas de enseñanza y aprendizaje y evitar la propagación del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo a la instrucción	Organiza los recursos de la institución pensando siempre en el mejoramiento de los aprendizajes	4	4	4	
	Promueve el uso de TICs para el mejoramiento de los aprendizajes	4	4	4	
Monitoreo	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes	4	4	4	
	Estimula a usar información sobre los resultados de aprendizaje de los alumnos para orientar el trabajo docente	4	4	4	
Evita distracción del personal	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes	4	4	4	

  
 FAYRUZ GÓMEZ CARDENAS  
 MAESTRA EN EDUCACIÓN  
 DE LA CREATIVIDAD

Firma del evaluador  
 DNI: 45871471

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg: Mg: Abel A. Felices Morales

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Norte, promoción 2024-I.3 a, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Norma Silva Cárdenas

DNI N° 46449451



<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.930 y 0.810
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Valores:</b>	1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
<b>Niveles:</b>	Pésimo (1-32 Pc.), Regular (33-65 Pc.), Excelente (66-99 Pc.)
<b>Cantidad de ítems:</b>	17 y 20 ítems respectivamente para cada instrumento
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre gestión institucional elaborado por Silva Cárdenas, Norma en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



## **Instrumento que mide la variable 01: Gestión institucional**

### **Definición de la variable:**

Una gestión institucional es un conjunto de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas (Gonzales, 2017).

### **Dimensión 1: Organizacional**

Hace referencia a todo lo relacionado con establecer un orden para lograr un objetivo específico, son aquellas consideraciones que se deben tener en cuenta cuando existe una determinada estructura que garantiza la consecución de un determinado objetivo. Es importante que la forma de formar los grupos de personas y las tareas que realizan requiere un cierto nivel de eficiencia, es decir, el tiempo para llegar a la meta de la mejor manera posible con la menor cantidad de medios o recursos (Solano, 2021).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Ambiente laboral	Organiza las diversas actividades que realiza de acuerdo a su función directiva.	4	4	4	
Coordinación en equipo	Acompaña las diversas actividades docentes a nivel institucional.	4	4	4	
	Establece organizadamente un equipo encargado de la coordinación académica y tutorial.	4	4	4	
Materiales ordenados	Establece las actividades que realiza el sector administrativo que labora en la institución educativa.	4	4	4	

## Dimensión 2: Administrativa

Se ocupa de la operación, el rendimiento y la estructura de una organización y un gerente es una persona dedicada a la gestión de una empresa u otra entidad. Su trabajo es ordenar, organizar y arreglar diversos asuntos dentro de su área de responsabilidad. Los funcionarios administrativos a veces se denominan asistentes o secretarios, pero las funciones que desempeñan los funcionarios administrativos varían ampliamente. Esencialmente, son responsables de manejar la correspondencia de la empresa, responder llamadas telefónicas, organizar documentos organizacionales, administrar agendas y archivar documentos (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observacione s/ Recomendacione s
Responsabilidad en actividades	Designa una comisión para la elaboración de horario escolar.	4	4	4	
Solidario con los demás Administración del tiempo	Organiza una comisión encargada de la distribución de espacios físicos.	4	4	4	
	Gestiona de acuerdo a norma los recursos humanos institucionales.	4	4	4	
Flexibilidad en equipo	Provee los recursos materiales de la institución coordinando con las instituciones correspondientes.	4	4	4	
	Administra los recursos financieros de la institución	4	4	4	

## Dimensión 3: Pedagógica

Es el análisis de los procedimientos y metodologías ejecutadas a la enseñanza y la educación, examina los acontecimientos educativos y ofrece soluciones sistemáticas para apoyar y orientar la educación en todos sus aspectos, la investigación analítica realizada por pedagogía ayuda a fortalecer o mejorar las estrategias educativas que permiten a los niños absorber el mayor nivel posible de conocimiento. Las recientes generaciones y la ejecución de las recientes tecnologías han llevado a las personas a una carrera continuada por

instruirse más, haciendo de la simplicidad o revisión de formatos educativos una herramienta importante en la educación (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos pedagógicos	Conduce la función docente de manera estratégica.	4	4	4	
Sesiones de clase	Coordina con los docentes acerca de la pertinencia del contenido curricular a desarrollarse.	4	4	4	
	Selecciona con los docentes los textos escolares.	4	4	4	
Programación curricular	Promueve capacitaciones para evaluar las competencias y capacidades de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza acompañamiento docente para gestionar el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes.	4	4	4	

#### Dimensión 4: Comunitaria

Que se encarga de mantener buenas relaciones entre los mentores y padres de familia, buscando que las formas de interactuar sean optimas y que posibiliten una comunicación fluida; también es la encargada de establecer relaciones con diferentes organismos del entorno de la institución, tales como: la iglesia, autoridades policiales, centros de salud, centros de salud mental, empresas estatales y privadas entre otros (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con P.P.F.F.	Promueve una relación cooperativa entre la comunidad de padres de familia y los docentes.	4	4	4	
Relaciones con tutores	Fomenta la convivencia democrática entre la comunidad docente que labora en la institución educativa.	4	4	4	

Alianzas estratégicas	Realiza las gestiones para establecer cooperaciones con instituciones de la comunidad.	4	4	4	
-----------------------	--	---	---	---	--

  
 Mg. Artemio Abel Felices Morales  
 DOCENTE TUTOR  
 ULADECH - FILIAL AYACUCHO

-----  
 Firma del evaluador  
 DNI: 28226309

## Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo pedagógico

### Definición de la variable:

El liderazgo educativo es la capacidad de movilizar una organización hacia un objetivo común de influir en los demás y, por lo tanto, mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Hernández et al., 2021).

### Dimensión 1: Motiva el aprendizaje

Es aprender es el procesamiento general mediante el cual se comienza y se dirige el comportamiento hacia el cumplimiento de un fin para mejorar el aprendizaje de un sujeto desde el logro de la motivación hasta el logro de la meta. La actividad del profesor y la relación con los alumnos son factores de motivación. Incluso la indiferencia, las decisiones injustas y la presencia inapropiada no inspiran a los estudiantes ni afectan negativamente su estado de ánimo. Por el contrario, la actividad del maestro debe caracterizarse por la disposición al trabajo, la amabilidad y la constancia, medios de estímulo a los alumnos, asistencia oportuna a los que se encuentran en dificultad (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Afecto en el trabajo	Se siente contento en su centro de labores	4	4	4	
Demostración de emociones	Valoran su trabajo los directivos y colegas	4	4	4	
	Tiene desprendimiento para generar iniciativas de actividades en bien de los estudiantes	4	4	4	
Brinda confianza	Tiene actitud positiva que	4	4	4	

	contagia a su entorno social				
	Genera confianza en los demás al asumir liderazgo para desarrollar actividades	4	4	4	

### Dimensión 2: Toma de decisiones

Es el procesamiento por el que transcurren los individuos al tener que decidir mediante divergentes alternativas. Todos lidiamos con elecciones adiario, y estas no usualmente son sencillas. El procesamiento de toma de elecciones se desencadena cuando se generan dificultades en divergentes ámbitos de la vivencia y se requiere ubicar la mejor solución probable, de tal manera el ser humano comienza a buscar formas de salir o solucionar dicho asunto, pero el procesamiento de toma de elecciones es cómo se recopila la información, se evalúan las alternativas y, en última instancia, se toma una decisión final (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética profesional	Demuestra generalmente ética profesional a sus colegas y estudiantes	4	4	4	
Enseñanza a través del ejemplo	Suele inculcar a través de sus propias acciones como ejemplo	4	4	4	
	Considera que las acciones prevalecen más que las palabras	4	4	4	
Aciertos y errores	Asume sus errores como lección para mejorar	4	4	4	
	Suele tener aciertos que afianzan en su liderazgo	4	4	4	

### Dimensión 3: Acompañamiento educativo

Es un acto de instrucción continua de estrategias y acciones de asistencia técnica individual o en equipo, visitas profesionales, apoyo y asesoría constante de docentes y directores. Acompañar en la escuela o colegio significa contribuir

a la consecución de las políticas y objetivos que forman parte de la política educativa, a partir de las realidades y posibilidades de la escuela. Esta tarea requiere siempre dos movimientos: interrumpir, preguntar, publicar, transformar las convenciones y promover espacios de encuentro que posibiliten nuevas propuestas de diseño escolar (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitoreo de actividades	Asume roles para monitorear labores pedagógicas de sus colegas	4	4	4	
Empatía laboral	Suele capacitarse sobre aspectos pedagógicos administrativos para orientar a los demás	4	4	4	
	Procura apoyar ante las deficiencias académicas que tienen sus colegas	4	4	4	
Proceso formativo	Se preocupa por la formación integral en sus estudiantes	4	4	4	
	Se basa en lo instructivo y también en formar valores y principios	4	4	4	

#### Dimensión 4: La Gestión de la instrucción

Que se entiende como el conjunto de tareas para monitorear y evaluar la enseñanza, coordinar programas, proporcionar los recursos necesarios y monitorear el progreso del estudiante. Los métodos asociados son: proporcionar el personal adecuado, proporcionar apoyo técnico a los docentes, seguir las prácticas de enseñanza y aprendizaje y evitar la propagación del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo a la instrucción	Organiza los recursos de la institución pensando siempre en el	4	4	4	

	mejoramiento de los aprendizajes				
	Promueve el uso de TICs para el mejoramiento de los aprendizajes	4	4	4	
Monitoreo	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes	4	4	4	
	Estimula a usar información sobre los resultados de aprendizaje de los alumnos para orientar el trabajo docente	4	4	4	
Evita distracción del personal	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes	4	4	4	

  
 Mg. Artemio Abel Felices Morales  
 DOCENTE TUTOR  
 ULADECHI - FILIAL ANACUCHO

-----  
 Firma del evaluador  
 DNI: 28226309

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg: Oscar Laines Gutiérrez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Norte, promoción 2024-I.3 a, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Norma Silva Cárdenas  
DNI N° 46449451





REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

ARTEMIO ABEL DNI 28226309	Fecha de diploma: 15/03/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
FELICES MORALES, ARTEMIO ABEL DNI 28226309	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/01/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
FELICES MORALES, ARTEMIO ABEL DNI 28226309	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN Fecha de diploma: 09/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2012 Fecha egreso: 22/12/2013	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

1. Datos generales del Juez (III)

Nombre del juez:	OSCAR LAINES GUTIÉRREZ
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( X ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Director de la Institución Educativa Divino Maestro – Tambo, La Mar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	41873235
Firma del experto	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de gestión Institucional y liderazgo pedagógico
<b>Autora:</b>	Silva Cárdenas, Norma
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docente
<b>Dimensiones:</b>	Escala de gestión institucional: organizacional, administrativa, pedagógica, comunitaria. Escala de liderazgo pedagógico: motiva el aprendizaje, toma de decisiones, acompañamiento educativo, gestión de la instrucción
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.930 y 0.810
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Valores:</b>	1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
<b>Niveles:</b>	Pésimo (1-32 Pc.), Regular (33-65 Pc.), Excelente (66-99 Pc.)
<b>Cantidad de ítems:</b>	17 y 20 ítems respectivamente para cada instrumento
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre gestión institucional elaborado por Silva Cárdenas, Norma en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Gestión institucional**

**Definición de la variable:**

Una gestión institucional es un conjunto de pasos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, generalmente orientado por un director asumiendo decisiones y acciones en cumplimiento del propósito institucional coherentes a los objetivos y metas planteadas (Gonzales, 2017).

**Dimensión 1: Organizacional**

Hace referencia a todo lo relacionado con establecer un orden para lograr un objetivo específico, son aquellas consideraciones que se deben tener en cuenta cuando existe una determinada estructura que garantiza la consecución de un determinado objetivo. Es importante que la forma de formar los grupos de personas y las tareas que realizan requiere un cierto nivel de eficiencia, es decir, el tiempo para llegar a la meta de la mejor manera posible con la menor cantidad de medios o recursos (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	Organiza las diversas actividades que realiza de acuerdo a su función directiva.	4	4	4	
Coordinación en equipo	Acompaña las diversas actividades docentes a nivel institucional.	4	4	4	
	Establece organizadamente un equipo encargado de la coordinación académica y tutorial.	4	4	4	
Materiales ordenados	Establece las actividades que realiza el sector administrativo que labora en la institución educativa.	4	4	4	

## Dimensión 2: Administrativa

Se ocupa de la operación, el rendimiento y la estructura de una organización y un gerente es una persona dedicada a la gestión de una empresa u otra entidad. Su trabajo es ordenar, organizar y arreglar diversos asuntos dentro de su área de responsabilidad. Los funcionarios administrativos a veces se denominan asistentes o secretarios, pero las funciones que desempeñan los funcionarios administrativos varían ampliamente. Esencialmente, son responsables de manejar la correspondencia de la empresa, responder llamadas telefónicas, organizar documentos organizacionales, administrar agendas y archivar documentos (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad en actividades	Designa una comisión para la elaboración de horario escolar.	4	4	4	
Solidario con los demás. Administración del tiempo	Organiza una comisión encargada de la distribución de espacios físicos.	4	4	4	
	Gestiona de acuerdo a norma los recursos humanos institucionales.	4	4	4	
Flexibilidad en equipo	Provee los recursos materiales de la institución coordinando con las instituciones correspondientes.	4	4	4	
	Administra los recursos financieros de la institución	4	4	4	

## Dimensión 3: Pedagógica

Es el análisis de los procedimientos y metodologías ejecutadas a la enseñanza y la educación, examina los acontecimientos educativos y ofrece soluciones sistemáticas para apoyar y orientar la educación en todos sus aspectos, la investigación analítica realizada por pedagogía ayuda a fortalecer o mejorar las estrategias educativas que permiten a los niños absorber el mayor nivel posible de conocimiento. Las recientes generaciones y la ejecución de las

recientes tecnologías han llevado a las personas a una carrera continuada por instruirse más, haciendo de la simplicidad o revisión de formatos educativos una herramienta importante en la educación (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos pedagógicos	Conduce la función docente de manera estratégica.	4	4	4	
Sesiones de clase	Coordina con los docentes acerca de la pertinencia del contenido curricular a desarrollarse.	4	4	4	
	Selecciona con los docentes los textos escolares.	4	4	4	
Programación curricular	Promueve capacitaciones para evaluar las competencias y capacidades de los estudiantes.	4	4	4	
	Realiza acompañamiento docente para gestionar el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes.	4	4	4	

#### Dimensión 4: Comunitaria

Que se encarga de mantener buenas relaciones entre los mentores y padres de familia, buscando que las formas de interactuar sean óptimas y que posibiliten una comunicación fluida; también es la encargada de establecer relaciones con diferentes organismos del entorno de la institución, tales como: la iglesia, autoridades policiales, centros de salud, centros de salud mental, empresas estatales y privadas entre otros (Solano, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con P.P.F.F.	Promueve una relación cooperativa entre la comunidad de padres de familia y los docentes.	4	4	4	
Relaciones con tutores	Fomenta la convivencia democrática entre la comunidad docente que labora en la institución educativa.	4	4	4	

Alianzas estratégicas	Realiza las gestiones para establecer cooperaciones con instituciones de la comunidad.	4	4	4	
-----------------------	--	---	---	---	--



Firma del evaluador  
DNI: 41873235

## Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo pedagógico

### Definición de la variable:

El liderazgo educativo es la capacidad de movilizar una organización hacia un objetivo común de influir en los demás y, por lo tanto, mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Hernández et al., 2021).

### Dimensión 1: Motiva el aprendizaje

Es aprender es el procesamiento general mediante el cual se comienza y se dirige el comportamiento hacia el cumplimiento de un fin para mejorar el aprendizaje de un sujeto desde el logro de la motivación hasta el logro de la meta. La actividad del profesor y la relación con los alumnos son factores de motivación. Incluso la indiferencia, las decisiones injustas y la presencia inapropiada no inspiran a los estudiantes ni afectan negativamente su estado de ánimo. Por el contrario, la actividad del maestro debe caracterizarse por la disposición al trabajo, la amabilidad y la constancia, medios de estímulo a los alumnos, asistencia oportuna a los que se encuentran en dificultad (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Afecto en el trabajo	Se siente contento en su centro de labores		4	4	
Demostración de emociones	Valoran su trabajo los directivos y colegas		4	4	
	Tiene desprendimiento para generar iniciativas de actividades en bien de los estudiantes		4	4	
Brinda confianza	Tiene actitud positiva que contagia a su entorno social		4	4	
	Genera confianza en los demás al asumir liderazgo para desarrollar actividades	4	4	4	

### Dimensión 2: Toma de decisiones

Es el procesamiento por el que transcurren los individuos al tener que decidir mediante divergentes alternativas. Todos lidiamos con elecciones a

diario, y estas no usualmente son sencillas. El procesamiento de toma de elecciones se desencadena cuando se generan dificultades en divergentes ámbitos de la vivencia y se requiere ubicar la mejor solución probable, de tal manera el ser humano comienza a buscar formas de salir o solucionar dicho asunto, pero el procesamiento de toma de elecciones es cómo se recopila la información, se evalúan las alternativas y, en última instancia, se toma una decisión final (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética profesional	Demuestra generalmente ética profesional a sus colegas y estudiantes	4	4	4	
Enseñanza a través del ejemplo	Suele inculcar a través de sus propias acciones como ejemplo	4	4	4	
	Considera que las acciones prevalecen más que las palabras	4	4	4	
Acertos y errores	Asume sus errores como lección para mejorar	4	4	4	
	Suele tener aciertos que afianzan en su liderazgo	4	4	4	

### Dimensión 3: Acompañamiento educativo

Es un acto de instrucción continua de estrategias y acciones de asistencia técnica individual o en equipo, visitas profesionales, apoyo y asesoría constante de docentes y directores. Acompañar en la escuela o colegio significa contribuir a la consecución de las políticas y objetivos que forman parte de la política educativa, a partir de las realidades y posibilidades de la escuela. Esta tarea requiere siempre dos movimientos: interrumpir, preguntar, publicar, transformar las convenciones y promover espacios de encuentro que posibiliten nuevas propuestas de diseño escolar (Manríquez y Reyes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitoreo de actividades	Asume roles para monitorear labores pedagógicas de sus colegas	4	4	4	
Empatía laboral	Suele capacitarse sobre aspectos pedagógicos administrativos para orientar a los demás	4	4	4	
	Procura apoyar ante las deficiencias académicas que	4	4	4	



	tienen sus colegas				
Proceso formativo	Se preocupa por la formación integral en sus estudiantes	4	4	4	
	Se basa en lo instructivo y también en formar valores y principios	4	4	4	

#### Dimensión 4: La Gestión de la instrucción

Que se entiende como el conjunto de tareas para monitorear y evaluar la enseñanza, coordinar programas, proporcionar los recursos necesarios y monitorear el progreso del estudiante. Los métodos asociados son: proporcionar el personal adecuado, proporcionar apoyo técnico a los docentes, seguir las prácticas de enseñanza y aprendizaje y evitar la propagación del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo a la instrucción	Organiza los recursos de la institución pensando siempre en el mejoramiento de los aprendizajes	4	4	4	
	Promueve el uso de TICs para el mejoramiento de los aprendizajes	4	4	4	
Monitoreo	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes	4	4	4	
	Estimula a usar información sobre los resultados de aprendizaje de los alumnos para orientar el trabajo docente	4	4	4	
Evita distracción del personal	Analiza los resultados de pruebas estandarizadas internas con los docentes	4	4	4	



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTO DE Tarma  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - UGEL Tarma  
Miguel Ángel Gutiérrez  
DIRECTOR

-----  
Firma del evaluador

DNI: 41873235

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así,

mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

#### **Anexo 4. Resultados de análisis de consistencia interna.**

**Tabla 4**

Resultados de la estadística de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión institucional	,930	17
Liderazgo pedagógico	,810	20

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0,930 y 0,810, excelente confiabilidad.

**Tabla 5**

Baremos de las variables y sus dimensiones

<b>Variable independiente</b>	<b>Inadecuada</b>	<b>Adecuada</b>	<b>Muy adecuada</b>
<b>Gestión institucional</b>	<b>17-39</b>	<b>40-62</b>	<b>63-85</b>
D1: Organizacional	5-11	12-18	19-25
D2: Administrativo	5-11	12-18	19-25
D3: Pedagógico	4-9	10-15	16-20
D4: Comunitario	3-6	7-10	11-15
<b>Variable dependiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
<b>Liderazgo pedagógico</b>	<b>26-60</b>	<b>61-95</b>	<b>96-130</b>
D1: Motiva el aprendizaje	6-13	14-21	22-30
D2: Toma de decisiones	6-13	14-21	22-30
D3: Acompañamiento educativo	8-18	19-29	30-40
D4: Gestión de la instrucción	6-13	14-21	22-30

## **Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024** Investigadora: Norma Silva Cárdenas.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada “**Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**” cuyo objetivo de la investigación es “Determinar la influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho2024”

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, de la carrera profesional maestría en administración de la educación o programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Renacimiento siglo XXI

**Describir el impacto del problema de la investigación.**

El gran problema que existe es, que la formación docente enfrenta varios desafíos, como las condiciones laborales y salariales, por lo que mejorar esta condición es crucial para poder mejorar la enseñanza de nuestros estudiantes, ya que esto pueden afectar la motivación y retención de los docentes. Existen varias instituciones encargadas de la formación de los docentes, sin embargo, se identifican brechas en la calidad y coherencia de estos programas. Por lo tanto, la gestión educativa participa de manera crucial en la formación docente, ya que impacta directamente a la condición de la enseñanza transmitida

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “**Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la institución educativa “Renacimiento siglo XXI” Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por

lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

### **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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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: Rodríguez Rondo Maritza Jesús email: [normis8914@gamil.com](mailto:normis8914@gamil.com). y Docente Asesor: Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo. email: [cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe).

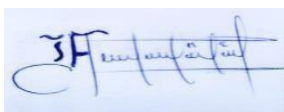
### **Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: CARDENAS SANDOVAL, Milton

Eduar Fecha y hora: 30/05/2024

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*



**Prof.:** Milton E. Cárdenas Sandoval

DNI: 70421294

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024** Investigadora: Norma Silva Cárdenas.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada “**Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**” cuyo objetivo de la investigación es “Determinar la influencia de la gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho2024”

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, de la carrera profesional maestría en administración de la educación o programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Renacimiento siglo XXI

**Describir el impacto del problema de la investigación.**

El gran problema que existe es, que la formación docente enfrenta varios desafíos, como las condiciones laborales y salariales, por lo que mejorar esta condición es crucial para poder mejorar la enseñanza de nuestros estudiantes, ya que esto pueden afectar la motivación y retención de los docentes. Existen varias instituciones encargadas de la formación de los docentes, sin embargo, se identifican brechas en la calidad y coherencia de estos programas. Por lo tanto, la gestión educativa participa de manera crucial en la formación docente,

ya que impacta directamente a la condición de la enseñanza transmitida

## Procedimiento

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

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “**Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas de Ayacucho 2024**”.
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la institución educativa “Renacimiento siglo XXI” Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

### **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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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.

## Anexo 7: Análisis complementario

**Tabla 4**

Resultados de la estadística de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión institucional	,930	17
Liderazgo pedagógico	,810	20

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0,930 y 0,810, excelente confiabilidad.

**Tabla 5**

Baremos de las variables y sus dimensiones

<b>Variable independiente</b>	<b>Inadecuada</b>	<b>Adecuada</b>	<b>Muy adecuada</b>
<b>Gestión institucional</b>	<b>17-39</b>	<b>40-62</b>	<b>63-85</b>
D1: Organizacional	5-11	12-18	19-25
D2: Administrativo	5-11	12-18	19-25
D3: Pedagógico	4-9	10-15	16-20
D4: Comunitario	3-6	7-10	11-15
<b>Variable dependiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
<b>Liderazgo pedagógico</b>	<b>26-60</b>	<b>61-95</b>	<b>96-130</b>
D1: Motiva el aprendizaje	6-13	14-21	22-30
D2: Toma de decisiones	6-13	14-21	22-30
D3: Acompañamiento educativo	8-18	19-29	30-40
D4: Gestión de la instrucción	6-13	14-21	22-30

**Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.**

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

**Tambo, 29 de mayo del 2024**

**Señor:  
Lic. Oscar Laines Gutiérrez  
Director de la I.E "DIVINO MAESTRO"**

**ASUNTO: Permiso para realizar  
Proyecto de Tesis en la  
Institución que representa.**

De mi especial consideración.

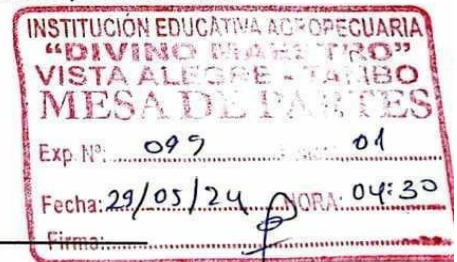
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo (UCV), **Norma Silva Cárdenas**, Con DNI: 46449451, con el fin de solicitarle. Tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, como Director de la I.E "DIVINO MAESTRO". Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas, Ayacucho, 2024**. Al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



**NORMA SILVA CARDENAS**

**Estudiante de Maestría en administración de la educación de la  
Universidad César Vallejo**



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AGRÍCOLA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA VISTA  
I.E. "DIVINO MAESTRO" - TAMBO  
*[Signature]*  
Mo. Oscar Laines Gutiérrez  
DIRECTOR





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tambo, 29 de mayo del 2024

Señor:  
Lic. Wilder Ccaccro Vargas  
Director de la I.E "SAN MARTIN DE PORRAS"

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo (UCV), Norma Silva Cárdenas, Con DNI: 46449451, con el fin de solicitarle. Tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, como director de la I.E "SAN MARTIN DE PORRAS". Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: **Gestión institucional en el liderazgo pedagógico de docentes en dos instituciones educativas públicas, Ayacucho, 2024.** Al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,

NORMA SILVA CARDENAS  
Estudiante de Maestría en administración de la educación de la  
Universidad César Vallejo

