



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORAS:**

Br. Marita Marysol, Crucinta Gonzales

Br. Susana Diana, Mallqui García.

**ASESOR:**

Dr. Migdonio, Epiquién Chancahuana

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**

Página del jurado

Dra. Bertha Silva Nalvarte  
Presidente

Dra. Violeta Cadenillas Albornos  
Secretaria

Dr. Migdonio Epiquien Chancahuana  
Vocal

**Dedicatoria:**

A Dios nuestro creador por darnos vida, guiar nuestros pasos y ser modelo de maestro de maestros.

A mis dos estrellas mis hijos, Dahana que me cuida desde el cielo y a Oleg mi estrellita que me da fuerza para seguir adelante en la vida. A mi madre por ser el soporte fundamental de mi vida personal y profesional.

Marysol

A mis hijos Rodrigo y Natalia, por haberme comprendido y apoyado en todo momento para alcanzar mi objetivos de mejoramiento profesional.

A mi madre por su apoyo incondicional en todo momento.

Para ti que siempre estuviste conmigo.

Diana

**Agradecimiento:**

A Dios divino hacedor, modelo, guía y gran maestro de maestros, por permitirnos consolidar nuestra formación profesional al servicio de nuestros estudiantes.

Al Dr. Migdonio Epiqueén Chancacahuana por su invaluable trabajo profesional en formar a las nuevas generaciones de maestros con nivel y excelencia profesional.

A nuestros compañeros de aula de la Promoción 2015 que compartieron experiencias magisteriales y de vida en la forja de un maestro de calidad.

A la I.E. 6085 “Brígida Silva de Ochoa” por brindarnos las facilidades necesarias para la aplicación de nuestro trabajo de investigación.

## Declaración de autenticidad

Yo, Crucinta Gonzales Marita Marysol, identificado con DNI 09258281 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E.N°6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos -2014

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chorrillos, Setiembre del 2015.

Firma: \_ DNI.

09258281

Nombres y apellidos: Marita Marysol Crucinta Gonzales

## Declaración de autenticidad

Yo, Mallqui García Diana Susana, identificado con DNI 09257171 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E.N°6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos UGEL07 año, -2014

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chorrillos, Setiembre del 2015.

Firma: \_ DNI.

09257171

Nombres y apellidos: Susana Diana Mallqui García

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos para la elaboración de tesis de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, Filial Lima Norte – Los Olivos, tenemos a bien presentar la tesis titulada, Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014, con la finalidad de determinar la relación existente entre las variables liderazgo pedagógico y su relación con la gestión educativa.

El producto de la investigación sirvió como propuesta para mejorar los aspectos del liderazgo pedagógico y la gestión educativa en toda la comunidad educativa a estudiar. Como coautores de la investigación científica, nos hemos involucrado en todas las fases del proceso, recurriendo para tal efecto a un conjunto variado de fuentes teóricas, metodológicas y científicas que permiten alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación.

Los capítulos organizados son: capítulo I: problema de investigación, en el que se precisa la importancia de la investigación sobre liderazgo pedagógico y la Gestión educativa, capítulo II: marco Metodológico, capítulo III: Los resultados de la investigación IV: Discusión, capítulo V: Conclusiones, capítulo VI: Recomendaciones y capítulo: VII: Referencias bibliográficas. Las conclusiones y resultados obtenidos en la presente investigación son fruto de trabajo y esfuerzo de labor científica seria, responsable e imparcial realizado en equipo.

Dejamos a vuestro ilustre y noble jurado la valoración de la presente tesis

Los autores

## Índice

	<b>Página</b>
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes:	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	29
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	39
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	41
II. Marco metodológico	43
2.1 Variables	44
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	46
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	52
2.9. Aspectos éticos	57
III. Resultados	58
3.1. Recojo de información y análisis de datos	59
IV. Discusión	71



V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias bibliográficas	79
Anexos	83
1. Matriz de consistencia	
2. Matriz de operacionalización de variables	
3. Instrumentos	
4. Documentos para validación de instrumentos	
5. Certificados de validez	
6. Base de datos de la confiabilidad de variables	
7. Base de datos	
8. Interpretación de correlación de variables	
9. Artículo Científico	

## Índice de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable liderazgo pedagógico	45
Tabla 2	Variable 2 gestión educativa	46
Tabla 3	Detalle de la muestra de estudio	48
Tabla 4	Baremos de la variable Liderazgo pedagógico	53
Tabla 5	Validez de contenido del cuestionario de liderazgo pedagógico	55
Tabla 6	Validez de contenido del cuestionario de gestión educativa	55
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad - liderazgo pedagógico	57
Tabla 8	Estadístico de fiabilidad – gestión educativa	58
Tabla 9	Niveles del liderazgo pedagógico de la I.E.6085“Brigida Silva de Ochoa”,	59
Tabla 10	Niveles de la gestión educativa de la I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa”,	60
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre las variables liderazgo pedagógico y la gestión educativa	61
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre la dimensión profesional y la gestión educativa	62
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la dimensión participativa	63
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la dimensión administrativa	64
Tabla 15	Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la dimensión carismática del liderazgo pedagógico	65
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre liderazgo pedagógico del director y la gestión educativa	66
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión profesional	67
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión participativa	68
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión administrativa	69
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión carismático	70

## Índice de figuras

	<b>Página</b>	
Figura 1	Liderazgo pedagógico	60
Figura 2	Niveles de la gestión educativa	43
Figura 3	El liderazgo pedagógico y gestión educativa	61
Figura 4	La gestión educativa y la dimensión profesional del liderazgo pedagógico	62
Figura 5	La gestión educativa y la dimensión participativa del liderazgo	63
Figura 6	La gestión educativa y la dimensión administrativa del liderazgo	64
Figura 7	La gestión educativa y la dimensión carismática del liderazgo pedagógico	65

## Resumen

A continuación presentamos una síntesis de la investigación Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos.2014

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 32 docentes de la institución educativa pública de nivel primario Chorrillos. 2015.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de Liderazgo pedagógico y la gestión educativa. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,771$ , interpretándose como alta relación, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo pedagógico y la gestión educativa.

*Palabras claves:* Liderazgo pedagógico y gestión educativa.

## Abstract

The following is a summary of the research director Pedagogical leadership and its relationship with the educational management of I.E. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" at the district of Chorrillos.2014

The aim of the research was aimed to determinate the relationship between school leadership and educational management of the studied sample. The research is basic type, the level is descriptive and correlational and the design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 32 teachers in public primary school in Chorrillos. 2015.

To collect data instruments Pedagogical leadership and educational management were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Made descriptive analysis and correlation through Spearman Rho coefficient, with a score of  $Rho = 0.771$ , interpreted as high ratio, with  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which the null hypothesis is rejected at Thus the results indicate that there is a direct and significant relationship between educational leadership and educational management.

*Keywords:* Pedagogical leadership and educational management.

## **I. Introducción**

Observar el contexto de la dirección de un centro educativo como docente nos ha dado la oportunidad de acercarnos a la realidad educativa en general y a los problemas que se presentan en el área de gestión de los Centros Educativos públicos en particular.

Como consecuencia del conjunto de cambios sociales, económicos, culturales, tecnológicos, sucedidos a nivel mundial en las últimas décadas, y de manera particular el proceso de globalización mundial, se está rediseñando un nuevo rol del directivo desempeñando su papel de líder de los docentes en una institución educativa; ya no como un simple administrador de una escuela sino como ejercer el liderazgo en todos los niveles promotor del cambio e innovador de los diferentes procesos pedagógicos e institucionales.

En la actualidad el tema de liderazgo se entiende como algo más democrático, compartido o distribuido entre el conjunto de sus miembros se considera necesario e imprescindible que las diferentes organizaciones públicas o privadas sean conducidas por un líder, condición necesaria para obtener una producción de bienes y servicios de calidad, posicionamiento en el mercado y la adecuada atención del cliente. El tema de liderazgo no es nuevo y data de más de un siglo de análisis y evaluación desde diferentes perspectivas, corrientes, teorías, principios, elementos, roles, etc. enfocados desde perspectivas sociológicas, de la psicología organizacional, administración de recursos humanos y desarrollo organizacional, etc. Entre sus desafíos más importantes en el siglo XXI están: globalización, el avance tecnológico e innovación, el crecimiento de la población, la administración de los recursos humanos y la protección del medio ambiente.

Siendo la institución educativa una organización que promueve y desarrolla aprendizajes en toda la comunidad, es relevante tener una idea precisa de liderazgo con respecto al Director como lo afirma la secretaria de El liderazgo es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, el desarrollo de una gestión institucional centrada en la

escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y, en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo.

Desde del año 1998, que se crea la Red de liderazgo escolar coordinada por la Orealc/Unesco con la finalidad de construir una masa crítica de directivos líderes y que se enmarca en el proyecto Prelac (Proyecto Regional de América Latina y el Caribe) aprobada por los ministerios de educación de la región en 2002, se ha podido capacitar a 9 mil docentes en competencias de liderazgo desde una perspectiva práctica. México, Chile y otros países de América latina no sólo han capacitado a sus directivos con diplomados, maestrías y otros; sino que también han visto mejorado su servicio educativo (gestión, aprendizajes y otros.).

Ortiz de Zevallos (2002).indicó:

En nuestro país, el tema el liderazgo y en particular el de liderazgo recién han sido asumidos en forma básica de parte del Estado y del MINEDU. Pero mucho antes, países como Europa, USA y muchas naciones latinoamericanas han asumido la tarea de formar líderes pedagógicos para una escuela del siglo XXI. Si se considera que el ejercicio del liderazgo pedagógico debe realizarlo tanto el docente como el directivo, todavía en el Perú el director asume un rol de mero administrador de las II.EE. Debido a crisis educativa estructural del Perú, con sus viejos problemas sociales, desfase de planes y programas educativos, idiosincrasia y prejuicio social, sindicalismo politizado de los maestros, etc., todavía no se ha empoderado al maestro ni menos asumido la tarea de un liderazgo pedagógico capaz de desarrollar también liderazgos en los estudiantes. En el mejor de los casos, determinados directivos y docentes han asumido el rol de líderes autoritarios y/o transaccionales limitando con ello su gestión administrativa y/o pedagógica. Como afirma. (p. 44)

Líderes serían tanto quienes son capaces de descubrirnos percepciones y valores esenciales del Perú de ayer, como los que identifican lazos sutiles que permitirían integrar mejor una sociedad bastante fragmentada y heterogénea



como la nuestra, así como los que pueden señalarnos un rumbo que sea, a la vez, estimulante y creíble.

### **1.1. Antecedentes**

Respecto a la administración y/o gerencia de la educación, han surgido nuevas teorías y concepciones, que buscan la eficacia y la efectividad en la administración educacional. En relación a esta problemática, existen diversos planteamientos como lo señalan:

#### **Antecedentes Nacionales**

Cervera (2012), en su tesis titulada: *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones Educativas del Distrito de los Olivos*, Lima. El objetivo central de este estudio fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los olivos. “Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el análisis nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos” (pág. 105)

Cahuas (2012), y su investigación científica titulada *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la I.E. N° 21009 de la UGEL N° 10 de Huaral en el año 2011*. Su objetivo fue de establecer la relación existente entre los estilos de liderazgos del director y la calidad del servicio educativo de la institución señalada. El tipo de investigación es básico, su diseño es descriptivo correlacional. Se concluye que no existe relación ni directa, positiva, ni significativa entre el estilo de liderazgo autoritario del Director y la calidad del servicio educativo en la institución al darse un coeficiente de 0,008 entre ambas, permitiendo así un mejor servicio educativo en esta zona.(pág. 104)

Sorados (2010), *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa en la UGEL 03Lima Perú. Unmsm* .El objetivo de este tipo de

investigación Básica, Diseño No Experimental y de nivel descriptivo- correlacional, donde se determina el grado de influencia entre Liderazgo y Calidad de la gestión educativa. De la Prueba estadística de Correlación se aprecia que el Valor  $p = 0.00 < 0.05$ , con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que Como el Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la Gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La correlación conjunta fue de 0.949La dimensión que más influencia en la Calidad de la Gestión Educativa, es el Pedagógico. El que menos nos influye es lo Institucional.

Flores (2010), desarrolló la investigación científica titulada *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho*. Su objetivo fue determinar el tipo de liderazgo del director y su relación con los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del mencionado bautizo. El tipo de investigación es básica, el diseño es de nivel descriptivo correlacional. Se concluye que el tipo de liderazgo que predomina es el liberal y autoritario con un estilo de comunicación pasiva y agresiva. Existe una relación significativa entre el tipo de liderazgo del Director y el estilo de comunicación pasiva de los docentes, estudiantes y personal administrativo. (pág.171).

### **Antecedentes internacionales**

Fernández (1992), sostuvo que *la gerencia educativa está en manos de personas no calificadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas*. Se desprende de la conclusión, una situación por demás perjudicial; puesto que los gerentes educativos son los encargados de velar que la inversión que se haga en educación de un país, obtenga los objetivos y alcance de las metas propuesta.

Arévalo (1997), manifiesta que *la acción de los directivos, se preocupa más por las actividades administrativas, que por la función educativa*. Este cumplimiento a medias del rol gerencial del director, los convierte en funcionarios

carentes de habilidades, para analizar variables contingencias, que correspondan a situaciones específicas; en funcionarios carentes de creatividad, para aplicar estrategias administrativas, que sean más efectivas; así como las teorías necesarias para propiciar mayor interacción entre el personal a su cargo y fomentar un clima organizacional armónico y eficiente.

Pérez (2010), en su tesis titulada *Administración gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio, Honduras*. Para este estudio se empleó la metodología empírica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. La muestra correspondió a un total de 29 docentes en los que se incluye la directiva docente (director, subdirectora y secretaria), a los cuales se les aplicó cuestionarios para recolectar y analizar los datos requeridos en la investigación. Se concluye que el tipo de liderazgo que se practica es el transformacional y con una cercana relación al liderazgo carismático y transaccional. (pág. 130)

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística de la variable liderazgo pedagógico**

### **Visión histórica del liderazgo**

A través del tiempo la humanidad, a tenidos personajes importantes en las distintas organizaciones sociales, estos hombres son los que han conducido la provisión de alimentos, su defensa territorial y su seguridad. También otros protagonistas anónimos o no (caso Moisés, Nabucodonosor II, Sun Tzu, Sócrates, Aristóteles, Ciro el Grande, Alejandro el grande, Napoleón Bonaparte, Churchill, Mandela y muchos otros más) ha dejado huella imperecedera por sus ideas, acciones, ejemplos, obras y lucha para beneficio de sus seguidores y la humanidad. Estos son los grandes representantes que la historia ha dejado para el porvenir de la humanidad.

También hubieron otros protagonistas, que sin ser conocidos han encausado el rumbo de los diferentes grupos sociales, culturales, administrativos, etc., que han permitido el cambio, el crecimiento y el éxito de sus organizaciones sociales y

empresariales. Ellos también son líderes, pero anónimos, que hay que seguir e imitar tal y como lo hacemos con los grandes líderes históricos mencionados.

A inicios del siglo XX el pensamiento que se tenía del liderazgo estaba ligada a la teoría del gran hombre. Es decir, personas que nacían (no se hacían) con cualidades innatas como: energía, inteligencia, determinación, asertividad, etc.

## **Liderazgo pedagógico**

### **Visión histórica del liderazgo.**

El empleo del liderazgo en cualquier organización social, política, económica, educativa, etc. a lo largo de la historia de la humanidad, ha dado origen diferentes tipos de liderazgo ejercidos por diferentes conductores de acuerdo a su actividad o especialización. Este desarrollo de liderazgo ha existido a lo largo de historia y de manera muy especial en el campo educativo, cuando se escolarizó la educación (primero Europa en la edad media) en instituciones educativas formales (sean religiosas, comunales, municipales o estatales).

En las últimas décadas ha cobrado importancia la aplicación de dicha categoría conceptual del liderazgo aplicado al sector educación. Si bien es cierto que nace de las ciencias sociales y de las ciencias administrativas, toma características especiales y particulares en el desarrollo de la labor educativa. Este rol no sólo debe ser asumido por la máxima autoridad educativa (el director); sino también por quienes encausan la labor educativa en el aula (los maestros) y quienes son personajes de los aprendizajes (los estudiantes).

Es necesario hacer una investigación teórica sobre la misión del líder pedagógico:

Ortiz (2005), mencionó:

La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes. Es autoridad oficial. La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral.

(p. 2)

Esto implica, que para realizar el gran cambio educativo que las escuelas y toda la sociedad anhela, debemos comprometer y motivar el liderazgo pedagógico de los directivos y maestros, para que tengan la capacidad de conducir y guiar a sus

estudiantes por el camino del aprendizaje y la cimentación de sus propios conocimientos orientados hacia su aprendizaje integral.

### **Definiciones de otros autores sobre liderazgo**

Laris (1979), citado por Arbaiza (2011), señaló que: “El liderazgo es el incremento de la influencia sobre y por encima de la obediencia mecánica con las rutinas directivas de la organización” (p. 202)

Cohen (1990), consideró que: “El liderazgo es hacer que la gente actúe con su máximo potencial. Además, el liderazgo es el arte de influir en los demás en cuanto sea posible para que cumplan cualquier tarea, objetivo o proyecto” (p, 65)

Bass (1990), citado Arbaiza (2011) indicó que:

El liderazgo es un proceso de interacción entre dos o más personas que normalmente implica estructurar o reestructurar la situación, percepciones y expectativas, siendo el líder un agente de cambio, dándose el liderazgo cuando un miembro del grupo modifica la motivación o competencias de los otros miembros del grupo. (p. 202).

Yukl (2002), , citado Arbaiza (2011), sostuvo que:

El liderazgo es el proceso de influir en otros para que entiendan y estén de acuerdo acerca de las necesidades que se deben atender y cómo hacerlo de forma efectiva, y el proceso de facilitar esfuerzos individuales y colectivos para alcanzar objetivos compartidos. (p. 202).

### **Definiciones liderazgo pedagógico**

Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes (Ortiz, Alexander, 2005, p. 4).

El líder pedagógico, de acuerdo a recientes investigaciones, centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico

pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento”. Rodríguez (2011) consideró que:

Dentro de una institución educativa, el liderazgo debe ser eminentemente pedagógico o educativo. Como consecuencia, aunque las peculiaridades generalmente aplicables a cualquier tipo de liderazgo puedan ser aplicables al que se ejerce dentro de una institución educativa, la principal preocupación de liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencias de todos los miembros de la institución orientadas a lograr una educación de calidad, preferiblemente dentro de un enfoque de calidad total o integral. (p. 4)

Gento Palacios, Samuel y otros (2012, p. 10). Mencionaron sobre “liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas”.

### **Características del liderazgo pedagógico**

De acuerdo a Judit Mercedes Fernández, en su artículo “Liderazgo pedagógico”, estos deben poseer las siguientes características: comunica y orienta al grupo. Promueve la excelencia y la motivación al grupo. Delega y desarrolla el grupo para conseguir aprendizajes significativos. Se posiciona como un líder y comunica una visión de futuro convincente.

### **Dimensiones del liderazgo pedagógico**

En la investigación científica que se presentó en el XII Congreso Interuniversitario de la Organización de Instituciones Educativas (CIOIE) de Granada, España entre el 18 al 20 de diciembre del 2012, Samuel Gento Palacios y otros, presentaron entre otros aspectos una propuesta sobre las dimensiones del Liderazgo pedagógico. Y son:

#### **Dimensión: Carismática**

“Implica que el líder resulta atrayente, de modo que facilita que otras personas se sientan a gusto estando con él/ella o ellos”. Gento, Samuel y otros (2012, p.10),

Ponencia sobre “Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas”.

### **Dimensión: Profesional**

Los líderes educativos han de impulsar a la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación. Gento, Samuel y otros (2012, p. 10), Ponencia sobre “Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas”.

### **Dimensión: Participativa**

“...El líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo, es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos...” Gento, Samuel y otros G. y otros. (2012, p. 10), Ponencia sobre “Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas”.

### **Dimensión: Administrativa**

“...tiene que ver con las rutinas puramente administrativas y con el cumplimiento de actividades de tipo burocrático. Dado que tales actividades no pueden ser totalmente eliminadas, sería conveniente que se simplificasen y que estuviesen supeditadas a la orientación básica dirigida a lograr instituciones educativas de verdadera calidad”. Gento, Samuel y otros (2012, p. 11). Ponencia sobre “Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas”

## **Modelos de liderazgo**

### **Modelos tradicionales**

**Modelo de rasgos:** Modelo donde se evalúan y analizan las características de las personas. Según Stogdill (1948), son 4 los rasgos principales que debe tener un líder: inteligencia, madurez, amplitud de visión y necesidad de logros.

**Modelo conductual:** Este modelo se basa en lo que hacen los líderes y en cómo lo hacen. Postulan que las conductas distinguen a los líderes de los que no lo son. Entre ellos tenemos:

Estudios de la universidad de Ohio: A fines de la década de 1940, realizaron diferentes estudios e identificaron 2 dimensiones principales en la conducta de un líder: Consideración: Mantiene relaciones de confianza con los miembros de su equipo. Estructura de Inicio: Define y estructura su papel y las funciones de los demás para conseguir metas.

**Estudios de la universidad de Michigan:** Realizaron estudios por las mismas épocas de la Universidad de Ohio, y llegaron a encontrar 2 dimensiones en la conducta del liderazgo:

Orientación a los empleados: Otorgaban mayor importancia a las relaciones interpersonales.

Orientación a la producción: Otorgaban prioridad a los aspectos técnicos. Su interés es efectuar las tareas del grupo.

**La rejilla o Grid gerencial de Blake y Mouton:** Blake y Mouton (1964), desarrollaron un procedimiento para identificar estilos de liderazgo de acuerdo a 2 dimensiones: Preocupación por las personas: Grado de compromiso personal con el logro de metas, mantenimiento de la autoestima de los trabajadores, crear condiciones de trabajo y mantener relaciones personales satisfactorias. Preocupación por la producción: Los supervisores deben considerar una variedad de aspectos como: Calidad de las decisiones de políticas, los procedimientos y procesos, creatividad de la investigación, calidad de los servicios, eficiencia del trabajo y volumen de la producción.

### **Modelos situacionales o de la contingencia**

**Modelo de contingencia:** Fiedler (1951) desarrolló el primer modelo de contingencia a partir de la relación entre el rendimiento organizacional y las actitudes de un líder. Se fundamenta en que el desempeño de los grupos eficaces depende de una vinculación adecuada entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y el grado en que la situación le permite ejercer control e



influencia. Elaboraron un cuestionario del compañero menos preferido (CMP), y luego identificó 3 dimensiones de contingencia que definen factores situaciones en que se encuentra el líder:

Relaciones entre el líder y los miembros: Grado de confianza y respeto que tienen los subordinados por su líder.

Estructura de la tarea: Grado en que las labores se asignan y explican para que sea realizado el trabajo.

Posición de poder: Grado en que la posición del líder le permite influir en sus subordinados.

**Modelo situacional de Hersy y Blanchard:** Este modelo destaca la relevancia de las variables situacionales que operan en el proceso de liderazgo. Plantean 4 estilos de liderazgo:

Estilo explicativo: Dar instrucciones específicas y supervisar el trabajo.

Estilo de convencimiento: Explicar a los subordinados las decisiones ya tomadas por el superior y el cumplimiento del mismo.

Estilo de participación: El mando comparte sus ideas con los subordinados.

Estilo de delegación: Dejar al subordinado sobre cómo actuar para lograr objetivos de la institución.

### **Teoría de la trayectoria a la meta:**

Desarrollado por House (1971) y orientado a la obtención de las metas del líder y la organización. Identificó 4 comportamientos de liderazgo:

Directivo: Da a conocer a los empleados qué es lo que se espera de ellos y les ofrece guías.

Apoyo: Muestra interés por las necesidades de los empleados.

Participativo: Consulta con sus seguidores y escucha sugerencias. Orientado a logros: Establece metas desafiantes y espera que los seguidores cumplan su rol.

### **Modelo de liderazgo de Vroom -Jago:**

Modelo que plantea que los líderes deben evaluar la situación primero y luego decidir cómo comportarse. Plantea 5 estilos esenciales de liderazgo, los cuales varían dependiendo del nivel de delegación de autoridad:

Estilo de decisión: El líder toma la decisión y la promueve con el equipo. El papel de los trabajadores es proporcionar información.

Estilo de conducta individual: El líder presenta el problema a los miembros del equipo, escucha sugerencias y luego toma la decisión. Estilo de consulta a su equipo: El líder presenta el problema, escucha las sugerencias y luego toma la decisión.

Estilo facilitador: El líder presenta el problema al equipo y actúa como facilitador, definiendo para ello el problema y sus límites. Acepta cualquier solución que tenga el apoyo de todo el equipo.

Estilo de delegación: El líder permite que el equipo tome la decisión, y este decide sobre una o más alternativas de solución. Este estilo representa el más alto nivel de delegación de autoridad.

### **Modelos emergentes**

Son modelos de liderazgos modernos y que goza de aceptación por diferentes especialistas sobre la materia. En el presente trabajo de investigación, se va a emplear dichos modelos como variable independiente.

**Liderazgo transaccional:** Sostiene que las relaciones líder-subordinado se basan en una serie de cambios. Los líderes guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas estableciendo roles y tareas. En este tipo de liderazgo, el líder motiva a los subordinados mediante la compensación de su alto desempeño y reprimiendo su bajo desempeño. Cuando los subordinados son motivados, reconocidos y recompensados es porque su desempeño es alto y cuando son castigados y reprimidos es porque su desempeño es bajo.

Popper y Zakkai (1994) y citado por Arbaiza (2010, p. 45) “el líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados”. En otras palabras, el liderazgo

transaccional establece un intercambio de recompensas constructivas o correctivas o evitación de disciplina para el acatamiento del seguidor.

**Liderazgo carismático:** Sostienen que este tipo de liderazgo descansa sobre una dedicación excepcional a la santidad, al heroísmo o sobre el carácter ejemplar de una persona, sobre patrones normativos o sobre órdenes reveladas por él. Generalmente éste tipo de liderazgo está asociados a los asuntos ideológicos, políticos y religiosos.

Weber (1955) y citado por Arbaiza (2010), señaló que

El carisma es la calidad de una persona a la que se le diferencia de las personas ordinarias, ya que se la asume como dotada con energías o cualidades súper naturales, sobre-humanas o excepcionales. La gente carismática tiene una capacidad de expresar ideas complejas; se comunican utilizando símbolos, analogías, metáforas e historias. (p. 98)

Se han encontrado 5 características fundamentales de los líderes carismáticos:

Visión y articulación: Que se expresa como una meta ideal. Riesgos personales: El líder está dispuesto a sacrificarse para alcanzar su visión. Sensibilidad al entorno: Evalúa las limitaciones y recursos necesarios para provocar el cambio.

Sensibilidad a las necesidades de los seguidores: Puede percibir las capacidades de los demás y responder a sus necesidades y sentimientos.

Comportamiento poco convencional: El líder actúa de manera contraria a la norma.

**Liderazgo transformacional:** Este tipo de liderazgo incorpora la función inspiradora y catalizadora de líder, que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada. Bass (1978), señaló que el “liderazgo transformacional” es opuesto al “liderazgo transaccional”. Para Arbaiza (2010, p 81), “El líder transformacional cambia la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollo de los seguidores y paralelamente promueven el desarrollo de grupos y organizaciones”.

Este tipo de liderazgo, posee 4 componentes básicos:

**Influencia idealizada (liderazgo carismático):** Se ganan el respeto, la confianza y seguridad en sus subordinados y obtienen un esfuerzo extra para alcanzar las metas.

**Consideración individualizada:** Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades de los seguidores y las satisfacen de manera individual. También saben delegar, entrenar, aconsejar y proveer retroalimentación a los seguidores, para luego obtener mayores responsabilidades en la organización. **Estimulación intelectual:** Fomentan la creatividad y enfatizan en un re-pensamiento y una re-examinación de los problemas. El líder es intuitivo y utiliza una lógica más formal para solucionar los problemas.

**Liderazgo inspiracional:** Dan ánimo, aumentan el optimismo, entusiasmo y comunican las visiones del futuro con fluidez y seguridad.

**Liderazgo estratégico:** Este tipo de liderazgo fue planeado por Kandscombe y Norman (1992), como una evolución del liderazgo carismático y transformacional. Se basa en la idea de cambio y la preparación de la organización para el futuro, pero también pone énfasis en el entorno empresarial de la próxima década, el cual se ve como lleno de oportunidades y de riesgos. La situación de complejidad de las organizaciones, exigirá a los líderes que estén preparados para aportar cuestiones estratégicas emergentes.

El mencionado autor, propone 7 objetivos del proceso de liderazgo estratégico:

Construir una visión realista del mundo. Alcanzar el compromiso del equipo con planes de acciones prácticas. Desarrollar el equipo de alta dirección. Prestar atención al cliente y a la nueva tecnología. Adaptarse al cambio. Proporcionar un marco de referencia.

Entregar criterios objetivos para evaluar si deben buscarse o no nuevas oportunidades.

## **1.2 Fundamentación científica humanista o técnica de la segunda variable gestión Educativa**

### **Gestión educativa**

Según RM 168-2002-ED16, la gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. Esta definición apunta hacia la democratización del sistema, entendiendo la gestión no sólo en su aspecto administrativo sino también pedagógico. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia. En tal sentido, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. Mientras que la administración educativa es el sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación, la gestión de la educación, es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación, en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

Calero (2006). Sobre la Gestión Educativa, considera que es importante que el Director del centro educativo, tome conciencia de su rol de líder, el mismo que le permita inspirar respeto y debe ganar el apoyo, por lo que él sostiene, por lo que él representa y por su forma de relacionarse con sus colegas docentes. El líder tiene poder, tiene autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso, no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula e infunde en la organización escolar, valores que representan las más altas aspiraciones de los miembros. Calero, considera que el liderazgo es el proceso de influir sobre las personas, para

que intenten con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo. El estilo de liderazgo que es eficaz para un lugar, puede no serlo para otro; varía según la organización, las personas y las tareas.

El liderazgo es una nueva filosofía de dirección, para movilizar todos los recursos de la organización, especialmente los potenciales humanos, en el logro de una misión. El liderazgo incrementa la calidad del trabajo, al dinamizar la comunicación, el compromiso y la capacidad del conjunto social para conseguir la calidad total.

### **Principios de la gestión educativa**

La gestión educativa necesita fundamentarse en ciertos principios generales y flexibles que sean capaces de ser aplicados a situaciones o contextos diferentes. Estos principios son condiciones o normas en las cuales el proceso de gestión es puesto en acción y desarrollado a partir de la intervención del personal directivo que las adopta en las diferentes situaciones a las que se enfrenta la institución educativa.

Arava (1998), consideró que los principios generales de la gestión educativa fundamentalmente son las siguientes:

Gestión centrada en los alumnos: el principal objetivo institucional es la educación de los alumnos. Jerarquía y autoridad claramente definida: para garantizar la unidad de la acción de la organización. Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: implica definir las responsabilidades que le corresponde a todos y cada una de las personas.

Claridad en la definición de canales de participación, para que el concurso de los actores educativos estén en estricta relación con los objetivos institucionales.

Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y / o especialización, considerando las habilidades y competencias del personal docente y administrativo.

Coordinación fluida y bien definida, para mejorar la concordancia de acciones. Transparencia y comunicación permanente, al contar con mecanismos, de comunicación posibilita un clima favorable de

relaciones. Control y evaluación eficaces y oportunos para el mejoramiento continuo, para facilitar información precisa para la oportuna toma de decisiones. (p. 78-79)

### **Características de la gestión educativa**

**Centralidad en lo pedagógico** La diferencia entre administración y gestión es una diferencia relacionada con la comprensión y con el tratamiento de las unidades y las problemáticas educativas.

Los modelos de administración escolar resultan, a todas luces, insuficientes para trabajar sobre estos problemas en el contexto de sociedades cada vez más complejas, diferenciadas y exigentes de calidad y pertinencia educativa. Resulta insoslayable contraer el compromiso o afrontar el desafío de promover que lo medular de las organizaciones educativas, sea generar aprendizajes de manera de alinear a cada institución educativa y a todo el sistema en el logro de la formación demandada.

### **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización**

La transformación conlleva al rediseño del trabajo educativo bajo ciertos principios centrales:

- Fortalecimiento de la cooperación profesional a todo nivel
- Reorganización de la comunicación a partir de redes y sobre todo:
- La generación de nuevas competencias de alto orden.

### **Trabajo en equipo**

La presencia de los modelos de organización del trabajo basados en los supuestos de administración y control comienzan a ser cuestionados, fundamentalmente por la implicación de la división del trabajo que proponen y la separación alienante entre diseñadores y ejecutores. Valores como la obediencia y el acatamiento están dando paso a otros: la creatividad, la participación activa, el aporte reflexivo, la flexibilidad, la invención, la capacidad de continuar aprendiendo, la escuela entendida como comunidad de aprendizaje, entre otros. Un trabajo en colaboración en las instituciones educativas tiene que ver con procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.

### **Apertura al aprendizaje y a la innovación.**

Más que contar con patrones únicos de soluciones, se ha vuelto imprescindible disponer de estrategias sistemáticas para desplegar soluciones creativas y apropiadas para cada nueva situación problemática. La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación.

### **Asesoramiento y orientación profesional.**

Ante la complejidad y diferenciación de entornos que emergen, corresponderá originar toda una diversidad de estrategias de gestión educativa que promuevan diversas soluciones específicas a los procesos de enseñanza. Se requerirán espacios para “pensar el pensamiento”, pensar la acción, ampliar el “poder epistémico” y la voz de los docentes, habilitar circuitos para identificar problemas y generar redes de intercambio de experiencias, entre otras cuestiones. Tal diversidad sólo puede consagrarse con una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial de los docentes como en el asesoramiento y orientación continua en los espacios institucionales y de perfeccionamiento. Para ello serán necesarias nuevas prácticas, experimentación, diseños flexibles de investigación, sistemas de medición de calidad provincial y local, que alimenten las acciones de transformación, orienten los aciertos y sean insumos para alentar la continuidad de los esfuerzos no certeros a aún.

### **Elementos de la Gestión Administrativa**

Estos son los cuatro elementos importantes, que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son:

**Planeación:** Planificar implica, que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.



**Organización:** Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

**Dirección:** Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

**Control:** Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

### **Gestión Pedagógica**

La gestión pedagógica es una labor que recae de modo específico en el docente. En esta tarea, el director cumple funciones de supervisión, apoyo y monitoreo:

#### **El director**

El director es responsable de la gestión escolar. Según Héctor Magallanes Tasayco, considera que el director asume la representación legal de la institución. Ejerce su liderazgo basándose en los valores éticos, morales y democráticos; el director debe tener siempre en mente, que su principal objetivo es el “mejoramiento de la calidad educativa” y para ello, lo primero que debe de hacer es el diagnóstico de su institución y priorizar los problemas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Para ser un líder de la educación, necesita organizar su trabajo, dedicar suficiente tiempo a cada una de las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).

La actividad del director debe ser la de identificar problemas, clasificarlos y presentarlos ante el Consejo Educativo Estudiantil (CONEI), Haciendo ver la importancia de ellos y sugiriendo las soluciones oportunas, para que sean consideradas dentro del (PAT).

#### **Funciones y responsabilidades del director**

Son funciones del director del colegio:

- Representar legalmente a la institución. 28 Magallanes, T; Manual de Gestión educativa “Pedagógica, Institucional, y Administrativa; 1era Edición agosto 2007, Lima Perú.89
- Formular, coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo Anual, con participación del personal docente y con la colaboración de la Asociación de Padres de Familia.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos educacionales y por un buen trato a los alumnos dentro y fuera del complejo educativo.
- Organizar y dirigir el servicio de monitoreo educativo.
- Presidir las reuniones técnico-pedagógicas y administrativas y otras relacionadas, con los fines del complejo educativo.
- Autorizar visitas de estudio y excursiones dentro del ámbito departamental de acuerdo a las normas específicas.
- Organizar el proceso de matrícula, autorizar traslados de matrícula y exoneración de asignaturas, así como la aplicación de las pruebas de ubicación.
- Matricular de oficio al menor abandonado o en peligro moral y poner en conocimiento de las autoridades o instituciones pertinentes.
- Autorizar la rectificación de nombres y apellidos de los educandos en los documentos pedagógicos oficiales de acuerdo con las normas específicas.
- Expedir certificados de estudios.
- Estimular o sancionar, según el caso, a los alumnos del colegio, de conformidad con lo normado en el presente reglamento.
- Dirigir, coordinar, asesorar, supervisar y evaluar la labor del personal a su cargo.
- Solicitar a la Dirección Departamental o UGEL, la cobertura de plazas docentes o administrativas vacantes y el reemplazo del personal en licencia.
- Otorgar permisos al personal a su cargo, hasta por tres días al año en casos debidamente justificados, informando a la Dirección Departamental o UGEL.
- Firmar en representación del empleador, las solicitudes de las prestaciones del seguro médico.
- Estimular al personal a su cargo por acciones extraordinarias, tanto en el cumplimiento de sus funciones como en otras que redunden en beneficio del

educando, el complejo educativo a la comunidad. En los casos sobresalientes, proponer a la UGEL y/o Dirección Departamental su reconocimiento por resolución.

- Llamar la atención verbalmente o por escrito al personal del colegio, por incumplimiento de funciones. En caso de reincidencia o gravedad de la falta, informar por escrito al escalafón superior.
- Fiscalizar a la Asociación de Padres de Familia y cautelar su movimiento económico.
- Organizar y supervisar el programa Anual de Promoción Educativa Comunal.
- Promover la cooperación de instituciones locales y regionales para mejorar los servicios educativos que brinda el complejo educativo.
- -Velar por la buena administración de los fondos, provenientes de actividades productivas e ingresos propios, de acuerdo a normas específicas.
- Formular el cuadro de necesidades de bienes y servicios.
- -Velar para un mejor funcionamiento de la biblioteca, los equipos y materiales educativos.
- Presidir la comisión encargada de otorgar la administración de kioscos y cafeterías, de acuerdo con las disposiciones vigentes y autorizar de acuerdo con las disposiciones vigentes, el uso eventual de los ambientes y/o equipos del colegio estatal por parte de instituciones de la comunidad para fines educativos o culturales.
- Cualquier determinación, se deberá hacer previa consulta a los docentes en asamblea general.

### **Calidad de la gestión educativa**

Responsabilidad compartida de los diferentes niveles del sistema educativo y de los agentes que lo componen, con el fin de lograr los mejores resultados posibles en los destinatarios del servicio educativo.

Las instituciones se caracterizan por:

- La equidad es consustancial a una educación de calidad.
- La calidad de la educación se inscribe en un proceso histórico.
- La calidad de la educación se nutre en un contexto.

- La calidad de la educación tiende hacia un nuevo proyecto de ciudadanía.

### **Gestión pedagógica**

Conjunto de operaciones y actividades de conducción del proceso educativo.

Referidas a dos aspectos:

- Programación curricular:
- Elaboración de unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje, módulos de aprendizaje).
- Elaboración de carpeta pedagógica.
- Elaboración de sesiones de aprendizaje.
- Rendimiento académico basado en la situación final de los estudiantes escolares. Situación final de los estudiantes en calidad de promovidos, retirados o repitencia.

### **Gestión administrativa**

Conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que operan a nivel de Institución educativa o programa educativo.

Referidas a los aspectos de:

- Metas de atención en los últimos 3 años.
- Documentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto.
- Curricular de la Institución Educativa, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual.

### **Gestión institucional**

Conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven a de apoyo a la gestión pedagógica. Está referida a los siguientes aspectos:

- Estilo de gestión: Nivel de participación de los agentes educativos.
- Clima institucional: Relaciones entre los agentes educativos.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación, relevancia y contribución**

De acuerdo a los criterios establecidos por Hernández, Roberto y otros (2010, p. 39), que señaló que la justificación “indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante”, podemos señalar:

La investigación surge ante la necesidad de atender el permanente cuestionamiento a la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 07 -Lima y esto se genera porque los directores como responsables de dichas instituciones, no asumen el rol protagónico de gestión que le corresponde. Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados. Se vienen desarrollando, más de una década, una serie de capacitaciones a nivel de directores, profesores, funcionarios educativos y no se ha evaluado desde la perspectiva de las instituciones para verificar el impacto de las mismas en la gestión. Además, servir como fuente de información para la toma de decisiones en apoyar la preparación y actualizaciones de los que estén como directores o se establezca una institución acreditada para formar a este funcionario educativo.

#### **Justificación teórica.**

El presente trabajo ha significado un importante aporte a la explicación teórica científica sobre el tema, debido a su nuevo enfoque y metodología de investigación para la realidad nacional y local.

La ejecución del proyecto, las conclusiones y resultados del mismo han servido como valioso insumo para la elaboración de proyectos de mejoramiento educativo que involucre las variables estudiadas y que a su vez mejoren su servicio educativo en las diversas Instituciones Educativas.

#### **Justificación práctica**

La formulación y ejecución del presente proyecto de investigación es de suma importancia práctica, no sólo para la Institución Educativa motivo de estudio. Es

conocido que algunas I.E, sufre una crisis estructural originada principalmente por sus bajas metas de atención (bajas tasas de matrícula, deserción escolar, etc.), reducida inversión del estado y el Minedu por cada estudiante, cambios frecuentes en la programación educativa, etc. Las conclusiones y posteriores planes de mejoramiento educativo servirán para mejorar el servicio que brinda la modalidad y por consiguiente sus metas de atención se incrementarán en el futuro.

Las conclusiones y recomendaciones arribadas en el presente trabajo de investigación científica, servirán luego de propuesta y alternativa de solución para directivos, docentes y demás integrantes de la comunidad educativa, en la elaboración de planes de trabajo, proyectos de innovación y de mejoramiento en la Institución Educativa.

### **Justificación legal**

En el art. N° 64, inciso e) de la Ley general de educación 28044 se precisa claramente que una de las funciones inherentes a la gestión educativa del director, es la de “desarrollar liderazgos democráticos” (p. 24),. además en el reglamento de dicha ley (D.S. N° 011-2012-ED), artículo N° 128 se señala que el director de la I.E. “es el representante legal, responsable de la gestión de la I.E. y líder de la comunidad educativa” (p. 85),. Es decir el director de la institución educativa debe ser un líder pedagógico e institucional, que conduzca acertadamente la comunidad educativa, en función de los logros de aprendizaje de los estudiantes y en la mejora permanente del servicio educativo.

También en el art. N° 55 de la mencionada ley de educación, se precisa que el director debe conducir su gestión educativa y “promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa” (p. 22). Esto implica, que debe mantener un buen clima institucional entre todos los integrantes de la comunidad educativa como un mecanismo que asegure alcanzar los objetivos y metas señalados en los documentos de gestión. Y uno de los elementos fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos, es la de estar siempre motivados y comprometidos con el sujeto más importante de la labor educativa: el estudiante.

La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el

representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos.

Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas. Es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad. Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de conductores, de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta.

### **Justificación metodológica**

En los países emergentes (sobre todo los de Latinoamérica), recién se está asumiendo la importancia de liderazgos directivos o docentes que asuman roles y conducción capaces de innovar y mejorar sustancialmente los procesos administrativos y pedagógicos de la I.E. es por ello, que se hace necesario e imprescindible estudios y/o investigaciones referidos al tema de liderazgo pedagógico del maestro y su relación con la motivación docente.

Si bien es cierto, en el plano internacional existe muchos aportes teóricos sobre el tema en forma independiente (Liderazgo pedagógico); en el ámbito nacional no existen estudios que relacionen las dos (2) variables: Liderazgo pedagógico y la gestión educativa.

### **1.4 Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del Director y la gestión educativa en la I.E.6085 “BRIGIDA SILVA DE OCHOA”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014?

## **Problemas específicos**

### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la dimensión profesional del Director y la gestión educativa en la I.E. 6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014?

### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la dimensión participativa del Director y la gestión educativa en la I.E.6085 Brígida Silva DE Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014?

### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa del Director y la gestión educativa en la I.E. 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL 07, en el año 2014?

### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la dimensión estratégica del Director y la gestión educativa de la I.E. 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL 07, en el año 2014?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general.**

Liderazgo pedagógico del director se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.

### **Hipótesis específicas.**

#### **Hipótesis específica 1**

La dimensión profesional que tiene el director se relaciona de manera positiva y significativa a la gestión educativa en la I.E. Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.



**Hipótesis específica 2**

La dimensión participativa del Director se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión Educativa de la I.E. N°6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.

**Hipótesis específicas 3**

La dimensión administrativa del Director se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión educativa en la I.E. 6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

**Hipótesis específicas 4**

La dimensión estratégica del Director se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión educativa de la I.E. Brígida silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.

**1.6 Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación existe entre el liderazgo pedagógico del Director y la gestión educativa” I.E.6085 Brígida silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.

**Objetivos específicos****Objetivos específicos 1**

Determinar la dimensión profesional del Director y la gestión educativa en la I.E. 6085 Brígida silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.

**Objetivos específicos 2**

Determinar la dimensión participativa del Director y la gestión educativa de la I.E.6085 Brígida silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.

**Objetivos específicos 3**

Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa del Director y la gestión educativa en la I.E. 6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.

**Objetivos específicos 4**

Determinar en qué medida la dimensión estratégica del Director influye en la gestión educativa de la I.E. 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición conceptual:

#### Variable 1: Liderazgo pedagógico

Gento, Samuel y otros (2012), expresaron en la Ponencia sobre Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas.

Dentro de una institución educativa, el liderazgo debe ser eminentemente pedagógico o educativo. Como consecuencia, aunque las peculiaridades generalmente aplicables a cualquier tipo de liderazgo puedan ser aplicables al que se ejerce dentro de una institución educativa, la principal preocupación del liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencias de todos los miembros de la institución orientadas a lograr una educación de calidad, preferiblemente dentro de un enfoque de calidad total o integral. (p. 10)

### Definición conceptual:

#### Variable 2: Gestión Educativa.

Según RM 168-2002-ED16: La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. Esta definición apunta hacia la democratización del sistema, entendiendo la gestión no sólo en su aspecto administrativo sino también pedagógico. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia.

## 2.2. Operacionalización de variables

Definición operacional de la variable:

#### Variable 1: Liderazgo pedagógico

Conjunto de procedimientos planificados para medir la variable 1 Liderazgo pedagógico con las dimensiones como: profesional, participativa, administrativa y estratégica. Formulando 20 items con alternativas nunca, a veces, casi siempre y siempre. Siendo medidos en una escala utilizando la escala de Likert.

**Variable 2 Gestión educativa** Conjunto de procedimientos planificados para medir la variable 2 Gestión educativa con dimensiones: pedagógica, administrativa e institucional formulando 20 items con alternativas nunca, a veces, casi siempre y siempre. Siendo medidos en una escala liker.

### Matriz de operacionalización de la variable

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable liderazgo pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Número de items	Escala de medición	Niveles y rangos
Profesional	Impulsa al logro de objetivos y metas.	1, 2, 3	Malo	Nunca 1
	Promueve estrategias para la mejora del calidad	4, Y 5	Regular bueno	A veces 2 Casi siempre 3
Participativa	Motiva el clima de confianza y comunicación	6,7	Malo	Siempre 3
	Resuelve conflictos a través de la comunicación	8,9 y 10	Regular bueno	Siempre 4
Administrativa	Evalúa la administración de la institución.	11,12, 13 y 14	Malo Regular	
	Propone acciones de simplificación administrativa		bueno	128 - 96 95 - 64
	Construir una visión realista del mundo.	15,16,	Malo	63 - 32
Anticipadora	Alcanzar el compromiso del equipo	17,18 19 y 20	Regular bueno	31 - 4
	Implica respeto y confianza entre los trabajadores			

Tabla 2

*Variable 2 gestión educativa*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de items</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Gestión Pedagógica	Conocimiento de las estrategias metodológicas y didácticas.	1, 2, 3 4, 5,6 7 y 8	<i>Malo</i> <i>Regular</i> <i>bueno</i>	Nunca 1 A veces 2 Casi siempre 3
	Evaluación del proceso enseñanza aprendizaje			Siempre 4
	Estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales y económicos..	9,10, 11,12 Y 13	<i>Malo</i> <i>Regular</i> <i>bueno</i>	
Gestión Institucional	<i>Organización de la institución.</i>	14,15,16, 17,18	<i>Malo</i> <i>Regular</i>	128 - 96 95 - 64
	<i>Responsabilidad de dirigir al personal de la institución.</i>	19 y 20	<i>bueno</i>	63 - 32 31 - 4

### 2.3 Metodología

“Conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos”. (Tamayo & Tamayo, M. (2003, p.18)

### 2.4 Tipos de estudio

El presente trabajo de investigación es de tipo básico no experimental. Su finalidad es la de pretender aportar una explicación teórica-científica sobre el liderazgo del director y su relación con la gestión educativa. “Es la llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósitos recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principio y leyes”. (Sánchez y Reyes Hugo (1998, p. 13).

Es del nivel descriptivo. “Consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temperó-espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual de fenómeno”. Sánchez, Hugo (1998, p. 17).

## **2.5 Diseño**

Existen diferentes clasificaciones sobre diseños de investigación y la presente es correlacional.

Sánchez y Reyes (1998), mencionaron que:

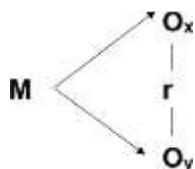
Este diseño es el más usado en el ámbito de la investigación en psicología, educación y las ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. (p. 79)

El Diseño es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.149).

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et al., 2010, p. 149)

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado (Hernández, et al., 2010, p.210)

En el siguiente gráfico propuesto por Sánchez, H (1998, p. 79), se puede observar el esquema correlacional de las 2 variables y la muestra censal del presente trabajo.



Donde:

**M=32** muestra censal

$O_x$ : observación de variable 1. Liderazgo pedagógico

$O_y$ : observación de variable 2. Gestión educativa

$r$ : relación entre variables. Coeficiente de correlación

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población

“...la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de la investigación”. En la presente investigación, la población lo constituye 32 trabajadores de la I. N°6085 “Brígida silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, Ñaupas, Humberto y otros (2013, p. 205)

Tabla 3

*Población de estudio I.E.6085*

Docentes	26
Trabajadores	4
Sub.-director	1
Director	1
Total	32

### Muestra

La muestra, es una parte de la población o sea, un número de individuos u objeto seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo .Para Tamayo (2003).La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138). Hurtado (1998), señaló: “ en las poblaciones pequeñas o



finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”(p. 77) : En vista de que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina nuestra censal, López (1998) opinó que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población “(p. 123).

“La muestra es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo”. Ñaupas, Humberto y otros (2013, p. 206)

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Para Mercado, Salvador (2004), citado por Esteban, Efraín (2009, p. 75), “Técnica es el sistema de supuestos y reglas que permite realizar algo (...) es la manera particular en que se emplea el método”. En la presente investigación se va a utilizar por técnica la encuesta.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para Mercado, Salvador (2004), citado por Esteban, Efraín (2009, p. 75), el instrumento “...es el elemento principal de la técnica (con qué se hace)”. En la presente investigación emplearemos por instrumento de recolección de datos el cuestionario. Al respecto, “El cuestionario es una modalidad de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación”. Ñaupas, Humberto y otros (2013, p. 178). En los anexos N° 2 y 3 se presentan los instrumentos (cuestionarios) de recolección de la información, tanto para el liderazgo pedagógico y para la gestión educativa que se han aplicado a los docentes”. N°6085 “Brígida silva de Ochoa”. Estos instrumentos han sido elaboración propia, validados por expertos de la Universidad César Vallejo y sometidos a pruebas de confiabilidad.

Para la variable liderazgo pedagógico se han establecido ocho (4) dimensiones:, anticipadora, profesional, participativa, y administrativa. Se han establecido en total 13 sub-dimensiones y se han elaborado en total 20 ítems de

evaluación que forman parte del cuestionario y que contiene 4 escalas o valores y 3 niveles o rangos.

Para la variable gestión educativas se han establecido tres (3) dimensiones: gestión pedagógica, administrativa, e institucional. Se han elaborado 3 indicadores en total y 20 ítems de evaluación que se incluyen en el cuestionario con sus 4 escalas o valores y 3 niveles o rangos.

### **Instrumento para medir Liderazgo pedagógico**

**Ficha técnica:** encuesta

**Nombre:** Cuestionario del liderazgo pedagógico

**Autores :** Crucinta Gonzales, Marita Marysol y Mallqui García Diana Susana.

**Año:** 2014

**Lugar:** I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa”-Chorrillos.Perú

**Objetivo:** Determinar el clima organizacional en las instituciones seleccionadas

**Administración:** Individual y/o colectiva.

**Tiempo de duración:** 15 minutos aproximadamente.

### **Contenido:**

Se elaborará un cuestionario tipo escala de likert con un total de 20 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: liderazgo, pedagógico, participación, administrativo y carismática es decir se mide el clima organizacional con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Malo (1) Regular (2) Bueno (3)

.Descripción del instrumento: El instrumento para recolectar la información fue el Cuestionario utilizando la escala de Likert, dicho instrumento se aplicó a cada elemento de la población, a fin de obtener la opinión de cada uno de ellos, y establecer comparaciones entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

Utilizando las alternativas de la escala ordinal:

a) Siempre      b) Casi siempre      c) A veces      d) Nunca

## **Instrumento para medir la gestión educativa**

**Ficha técnica:** Encuesta

**Nombre:** Cuestionario de la calidad de la gestión educativa

**Autores** : Crucinta Gonzales, Marita Marysol y Mallqui García Diana Susana

**Año:** 2014

**Lugar:** I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa-Chorrillos. Perú

**Objetivo:** Determinar la calidad de la gestión educativa en la I.E

**Administración:** Individual y/o colectiva.

**Tiempo de duración:** 15 minutos aproximadamente.

### **Contenido:**

Se elaborará un cuestionario tipo escala de likert con un total de 20 ítems, distribuido en tres dimensiones:, pedagógico, administrativo y institucional es decir se mide la calidad de la Gestión Educativa con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Ineficaz (1) insuficiente (2) Eficaz (3)

.Descripción del instrumento: El instrumento para recolectar la información fue el Cuestionario utilizando la escala de Likert, dicho instrumento se aplicó a cada elemento de la población, a fin de obtener la opinión de cada uno de ellos, y establecer comparaciones entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

Utilizando las alternativas de la escala ordinal:

a) Siempre      b) Casi siempre      c) A veces      d) Nunca

Validación y confiabilidad del instrumento.

La validación se realiza mediante juicio de expertos que estará conformado por un metodólogo,

Un temático y un estadístico para validar el contenido del instrumento.

## **2.8 Métodos de análisis de datos**

### **Recojo de información y análisis de datos**

Como afirmaron Hernández y otros (2010, p.198), la recolección de datos “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”.

Las fuentes donde se han obtenido los datos respectivos de la presente investigación científica, son los proporcionados por los integrantes de la comunidad docente de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos, UGEL 07

La técnica fundamental para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que se aplicó a la muestra censal de 32 docentes de la I.E. N° 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, UGEL 07

Luego de la aplicación de los 2 instrumentos de recojo de información a los 32 docentes de la mencionado, se hizo uso de la estadística descriptiva, para lo cual se ordenaron, clasificaron, tabularon y graficaron los datos sobre las variables de la investigación científica (liderazgo pedagógico y gestión educativa).

Para tal efecto, se hizo uso de un soporte informático que se emplea en las ciencias sociales y la educación, denominado SPSS (Statistic Package Social Sciences) y cuya traducción al español es “paquete estadístico para ciencias sociales”. El sistema permite realizar una enorme variedad de tareas como: diseños, cálculos, análisis, gráficos entre otros.

### **Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron procesados con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 21, en donde se hizo uso tanto de la estadística descriptiva como la inferencial. Estadística Descriptiva: Se utilizó para la elaboración de las frecuencias, porcentajes y gráfico de barras.

Estadística Inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución maestra

Prueba Spearman: Prueba estadística no paramétrica que mide la relación entre dos variables; es decir, su coeficiente de correlación indica el grado de relación entre dos variables siempre que sus datos pueden ser normales.

(Rodríguez, Gutiérrez y Pozo, s/f). De la misma forma señala Ñaupas, que el coeficiente de correlación de Spearman, “Es una medida estadística que mide el nivel de intervalos o de razón que existe entre dos fenómenos o variables...” Ñaupas y otros (2013, p. 219).

Para Sánchez y otros (1998), citado por Ñaupas y otros (2013, p.218) sostuvieron que el análisis paramétrico empleado, es: “...parte de la Estadística inferencial que ayuda al investigador a encontrar la significatividad de los resultados” y también trabaja sobre determinadas condiciones como lo sostiene Hernández y otros (2010), citados por Ñaupas y otros (2013, p. 218), y estas son: Distribución poblacional de la variable dependiente es normal. Puede ser sesgada. Homogeneidad de la varianza. Cuando la dispersión de datos es similar.

Todas estas condiciones lo cumple el presente trabajo como se puede apreciar en los anexos.

Para someter a prueba la hipótesis general y las particulares de la presente investigación científica, se elaboraron diferentes hipótesis alternas y nulas con el fin de probar las mencionadas hipótesis. “Someter a prueba las hipótesis consiste en recolectar datos de la realidad para disponer de evidencia empírica que confirme o contradiga la hipótesis planteada”. Ñaupas, Humberto (2013, p. 238).

Tabla 4

*Baremos liderazgo pedagógico*

Rangos	Niveles
<b>128 - 96</b>	<i>Malo</i>
<b>95 - 64</b>	<i>Regular</i>
<b>63 - 32</b>	<i>bueno</i>

Baremos de la variable gestión educativa

Rangos	Niveles
<b>128 - 96</b>	<i>Malo</i>
<b>95 - 64</b>	<i>Regular</i>
<b>63 - 32</b>	<i>bueno</i>

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

La validez del cuestionario a utilizar, sigue los conceptos de Hernández y otros (2010, p. 201) y "... se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir". Estos a su vez pueden ser de: contenido, criterio y constructo., basado en la relación consistente con otras mediciones que están de acuerdo a las hipótesis derivadas teóricamente y que están referidos a los constructos utilizados. Este tipo de validez se da porque nuestras variables son cualitativas. Asimismo se hizo la validación de los instrumentos de la presente investigación en base al marco teórico de validez del contenido utilizando el procedimiento del juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia y coherencia de los ítems de los respectivos instrumentos, con sus respectivos indicadores y dimensiones.

### **Validez de contenido**

Dicha validez "...se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide" Hernández (2010, p. 201). En la presente tesis se puede evidenciar, que se ha revisado diferentes definiciones, estilos, teorías e investigaciones sobre liderazgo y pedagógico del Director; así como los conceptos, teorías y tesis sobre la gestión educativa. En ella, se han evaluado diferentes dimensiones, sub-dimensiones y criterios de la variable liderazgo pedagógico del Director y se ha elegido la propuesta de Gento Palacios sobre u dimensiones. De la misma forma, para la variable de gestión educativa ,28 Magallanes, T; Manual de Gestión educativa Pedagógica, Institucional, y Administrativa; 1era Edición agosto 2007, Lima Perú.89

En la siguiente tabla se observa la aplicación de prueba binomial para determinar la validez de contenido del cuestionario de liderazgo pedagógico; en donde, los jueces determinaron el presente instrumento de evaluación es válido ( $p < 0.05$ ) sosteniendo que el 100% de sus ítems son precisos, relevantes y claros.

Tabla 5

*Validez de contenido del cuestionario de liderazgo pedagógico*

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	Si	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
Juez 2	Grupo 1	Si	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
Juez 3	Grupo 1	Si	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		

Como se puede ver, en la siguiente tabla, se aplicó la prueba binomial para determinar la validez de contenido del cuestionario de motivación docente; en donde, los jueces determinaron el presente instrumento de evaluación es válido ( $p < 0.05$ ) afirmando que el 100% de sus ítems son precisos, relevantes y claros.

Tabla 6

*Validez de contenido del cuestionario de gestión educativa*

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	Si	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
Juez 2	Grupo 1	Si	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
Juez 3	Grupo 1	Si	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		

**Validez de criterio**

Tal como afirma Hernández y otros (2010, p. 202), la validez de criterio "... establece la validez de un instrumento de medición al comparar sus resultados con los de algún criterio externo que pretende medir lo mismo". El cuestionario elaborado para evaluar el liderazgo pedagógico tiene similitud con el Cuestionario multifactorial sobre liderazgo en educación (Bennett, 2009, p. 91). De la misma forma se observa para la variable motivación docente, en donde hay similitud entre

el instrumento preparado y el Cuestionario para profesores sobre la motivación en el aula. (Escaño, José, 2000, p. 2).

### **Validez de constructo**

Según Hernández y otros (2010, p. 203), “Un constructo es una variable medida y que tiene lugar dentro de una hipótesis, teoría o un esquema teórico. Es un atributo que no existe aislado sino en relación con otros”. El presente trabajo precisa que las 4 dimensiones del liderazgo pedagógico están íntimamente vinculadas y que se fusionan entre sí para formar el constructo teórico señalado. De la misma forma sucede con las 3 dimensiones de la gestión pedagógica. En conclusión, las dimensiones de las 2 variables se correlacionaron entre sí obteniéndose los resultados se encuentran en el capítulo III.

Siendo la validez total del instrumento, la sumatoria de la validez de contenido, de criterio y de constructo; nos permitimos validar el cuestionario empleando la validez de 3 expertos docentes (metodología y especialidad) de la Maestría en Administración de la educación de la Universidad “César Vallejo” según consta en el anexo N° 3.

En la siguiente tabla se observa la aplicación de prueba binomial para determinar la validez de contenido del cuestionario de liderazgo pedagógico; en donde, los jueces determinaron el presente instrumento de evaluación es válido ( $p < 0.05$ ) sosteniendo que el 100% de sus ítems son precisos, relevantes y claros

### **Confiabilidad**

De acuerdo a Ñaupas (2013, p. 180) que señaló que “Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas”. Esto implica que debe verificarse dicha confiabilidad siguiendo procedimientos estadísticos, cuyos valores sean entre 0,66 y 0,71 (aceptables), 0,72 a 0,99 (excelente confiabilidad) y 1,00 (perfecta confiabilidad). En nuestro caso, se ha empleado el criterio estadístico de Alfa de Cron Bach para determinar la confiabilidad del instrumento.



Tabla 7

*Estadísticos de fiabilidad - liderazgo pedagógico*

N° de ítems	Alpha de Cronbach
20	<b>,953</b>

Tabla 8

*Estadístico de fiabilidad – gestión educativa*

N° de ítems	Alpha de Cronbach
20	<b>,976</b>

Las dimensiones reportan un fuerte índice de confiabilidad con un valor de ,953 para el liderazgo pedagógico y ,976 para la gestión educativa. Por lo tanto, la prueba (instrumento de investigación) es altamente confiable y es aplicable para el estudio investigativo presente.

Considerando la siguiente escala (De Vellis . 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superior a 0.80 (lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena).

## **2.9 Aspectos éticos**

Se solicita permiso a la dirección de la I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa”, para la aplicación de la encuesta (instrumento de evaluación) a todo el personal, directivos, personal administrativo y docentes, guardándose el total anonimato de los encuestados.

### **III. Resultados**

### 3.1 Recojo de información y análisis de datos

Se empleara el método estadístico: donde se procesará los datos obtenidos, para emplear el software SPSS para el análisis descriptivo.

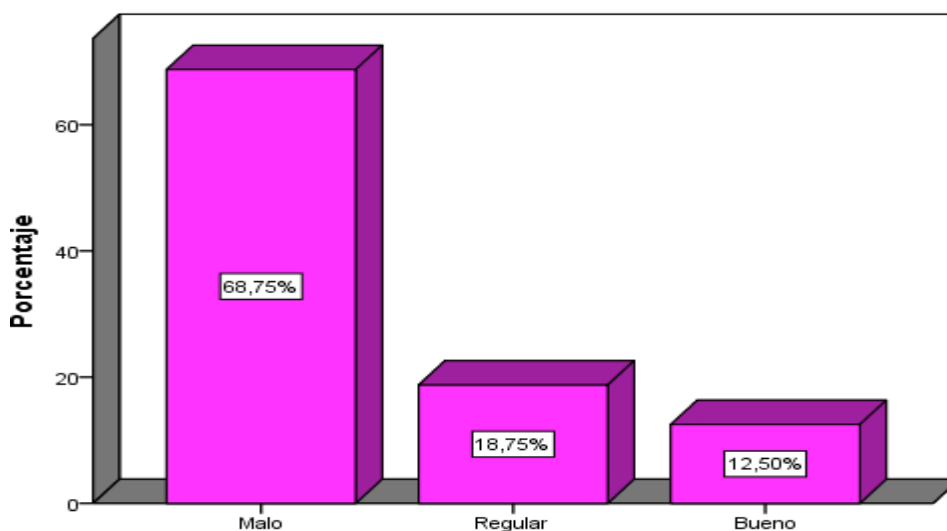
#### Descripción de los Resultados

Tabla 9

*Niveles del liderazgo pedagógico de la I.E.6085 Brigida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	22	68,8	68,8
	Regular	6	18,8	87,5
	bueno	4	12,5	100,0
	Total	32	100,0	

Fuente: base de datos



*Figura 1.* Liderazgo pedagógico de la I.E.6085 Brigida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014. Como se indica en la tabla y figura, el 68,75 de los participantes mencionan que existe un nivel bajo de liderazgo pedagógico, asimismo, 18,75 refieren que el liderazgo es de nivel regular y solo el 12% de los afirmantes mencionan que el liderazgo es bueno en la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.

Tabla 10

*Niveles de la gestión educativa de la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficaz	19	59,4	59,4
	Insuficiente	9	28,1	87,5
	Eficaz	4	12,5	100,0
	Total	32	100,0	

Fuente: base de datos

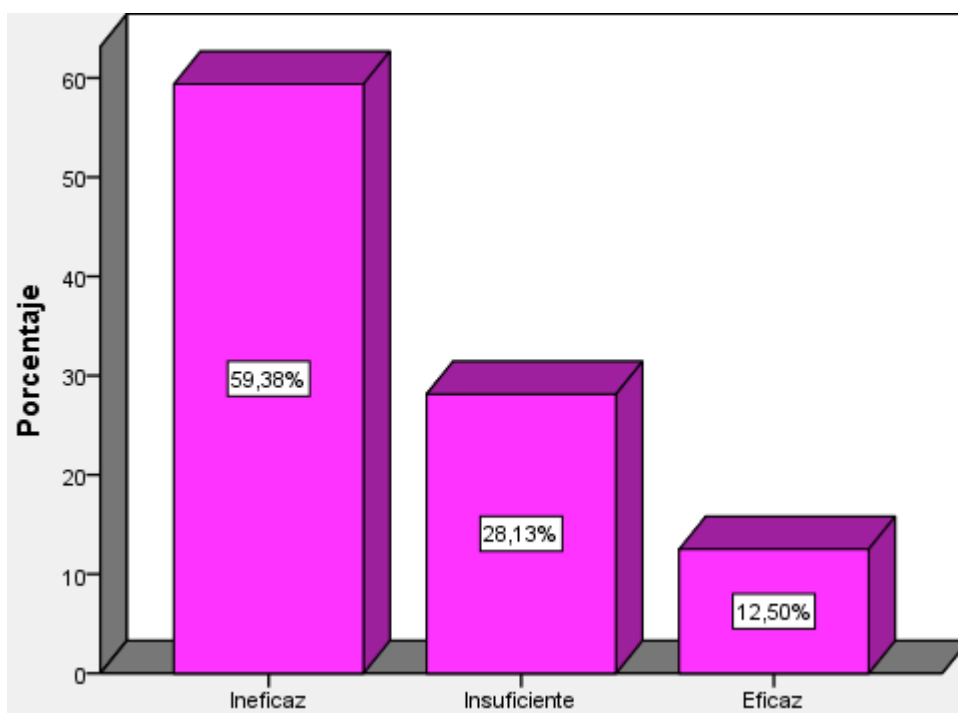


Figura 2. Niveles de la gestión educativa de la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.

Como se indica en la tabla y figura, el 59,38% de los participantes mencionan que existe un nivel ineficaz de la gestión educativa que se imparte en la institución, asimismo el 28,13%, de los encuestados refieren que la gestión es insuficiente, el 12,50 refieren que la gestión educativa es eficaz en la I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.

## Resultado general de la investigación

Tabla 11

*Distribución de frecuencias entre las variables liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014*

		Liderazgo pedagógico			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión educativa	Ineficaz	17 53,1%	2 6,3%	0 0,0%	19 59,4%
	Insuficiente	5 15,6%	3 9,4%	1 3,1%	9 28,1%
	Eficaz	0 0,0%	1 3,1%	3 9,4%	4 12,5%
Total		22 68,8%	6 18,8%	4 12,5%	32 100,0%

Fuente: base de datos.

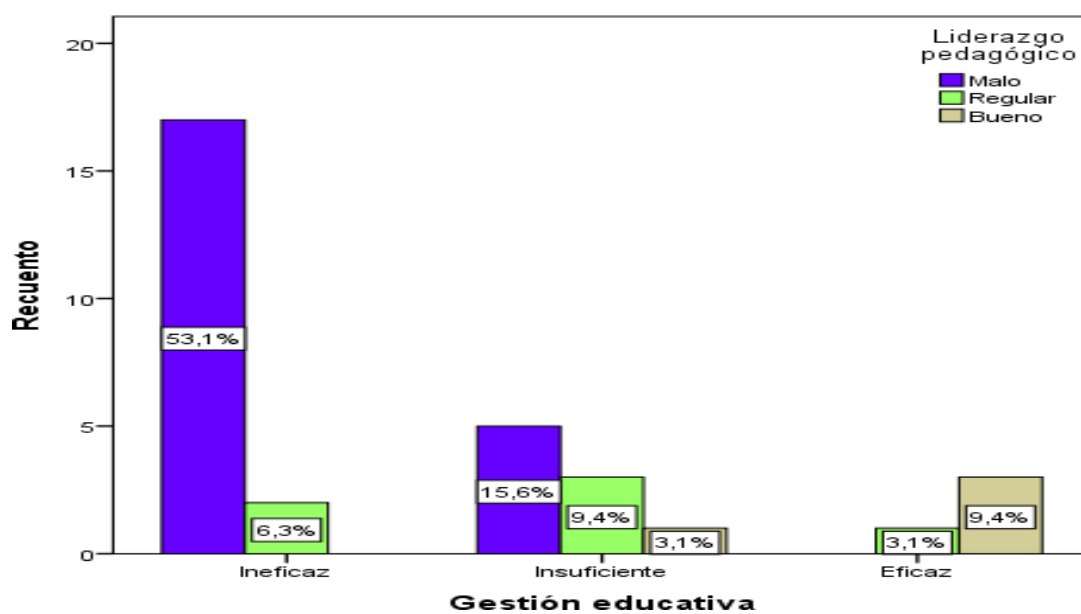


Figura 3. El liderazgo pedagógico y gestión educativa

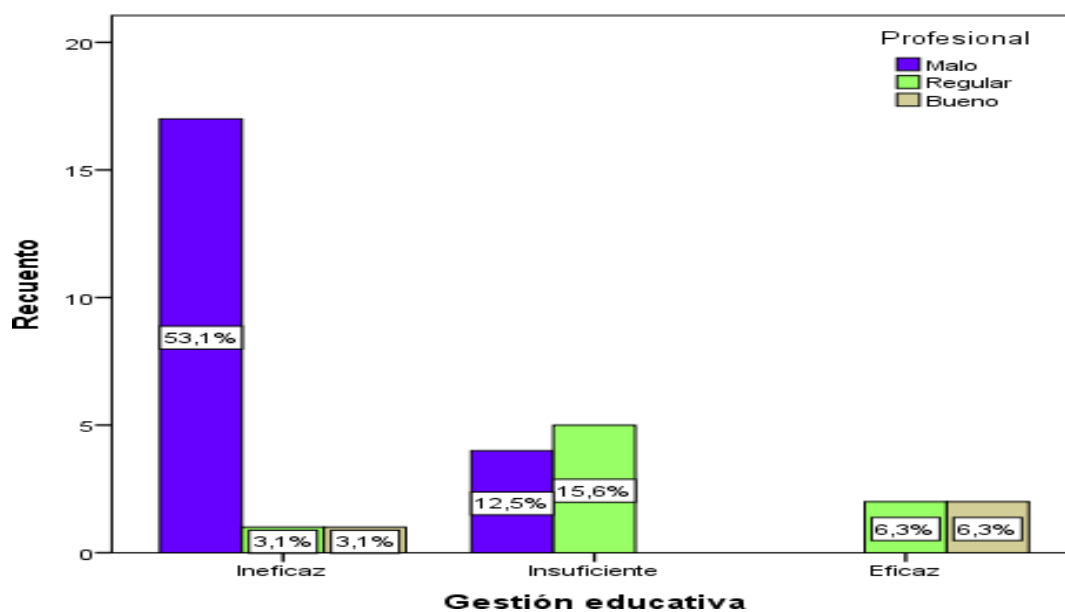
De los resultados que se aprecian en la tabla y figura en referencia a los niveles entre liderazgo pedagógico y gestión educativa se tiene que el 51,3% de los participantes refieren que existe un nivel ineficaz de la gestión cuando existe un nivel bajo de liderazgo pedagógico, asimismo el 15% manifiestan que la gestión se ubica en un nivel insuficiente frente a un liderazgo pedagógico de nivel regular. El 9,4% refieren que existe un nivel eficaz de gestión cuando el liderazgo pedagógico es bueno.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias entre la dimensión profesional y la gestión educativa en la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014*

		Profesional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión educativa	Ineficaz	17	1	1	19
		53,1%	3,1%	3,1%	59,4%
	Insuficiente	4	5	0	9
		12,5%	15,6%	0,0%	28,1%
	Eficaz	0	2	2	4
		0,0%	6,3%	6,3%	12,5%
Total		21	8	3	32
		65,6%	25,0%	9,4%	100,0%

Fuente: base de datos



*Figura 4. La gestión educativa y la dimensión profesional del liderazgo pedagógico*

De los resultados que se aprecian en la tabla y figura en referencia a los niveles entre liderazgo pedagógico y gestión educativa se tiene que el 51,3% de los participantes refieren que existe un nivel ineficaz de la gestión cuando existe un nivel bajo de profesional de liderazgo, asimismo el 15,6% manifiestan que la gestión se ubica en un nivel insuficiente frente a un liderazgo frente a un profesional de líder pedagógico de nivel regular. Y el 12,5 % refieren que existe un nivel insuficiente de gestión de liderazgo cuando el liderazgo pedagógico es malo

Tabla 13

*Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la dimensión participativa en la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.*

		Participativa			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Gestión educativa	Ineficaz	19 59,4%	3 9,4%	0 0,0%	22 68,8%
	Insuficiente	2 6,3%	4 12,5%	0 0,0%	6 18,8%
	Eficaz	0 0,0%	2 6,3%	2 6,3%	4 12,5%
Total		21 65,6%	9 28,1%	2 6,3%	32 100,0%

Fuente: base de datos.

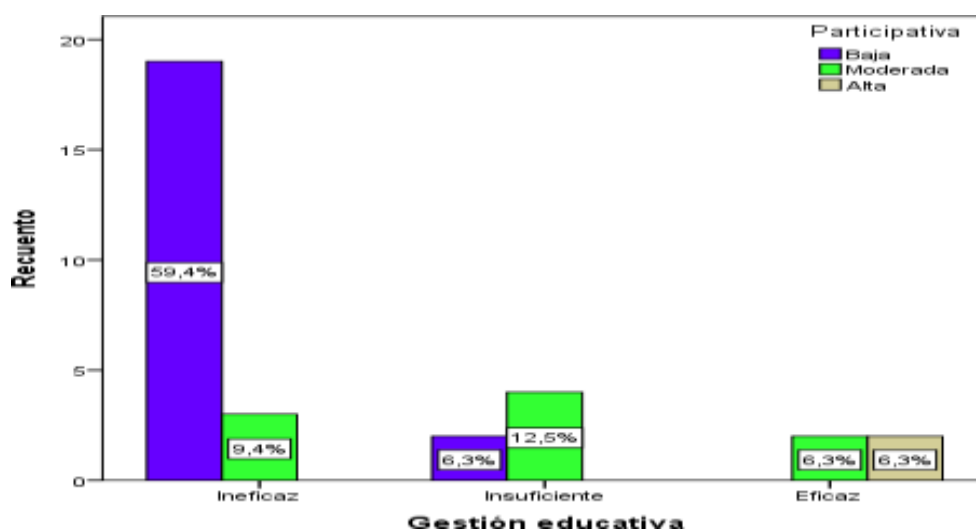


Figura 5. La gestión educativa y la dimensión participativa del liderazgo

De los resultados que se aprecian en la tabla y figura en referencia a los niveles entre gestión educativa y la dimensión participativa del liderazgo, se indica que el 59,4% la dimensión participativa del liderazgo es baja, el 12,5% de los participantes refieren que la gestión está en un nivel insuficiente cuando la participativa del liderazgo es moderada, 6,3% manifiesta que la gestión es eficaz cuando la dimensión participativa del liderazgo es buena.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la dimensión administrativa en la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.*

		Administrativa			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión educativa	Ineficaz	18 56,3%	4 12,5%	0 0,0%	22 68,8%
	Insuficiente	1 3,1%	4 12,5%	1 3,1%	6 18,8%
	Eficaz	0 0,0%	2 6,3%	2 6,3%	4 12,5%
Total		19 59,4%	10 31,3%	3 9,4%	32 100,0%

Fuente: Base de datos.

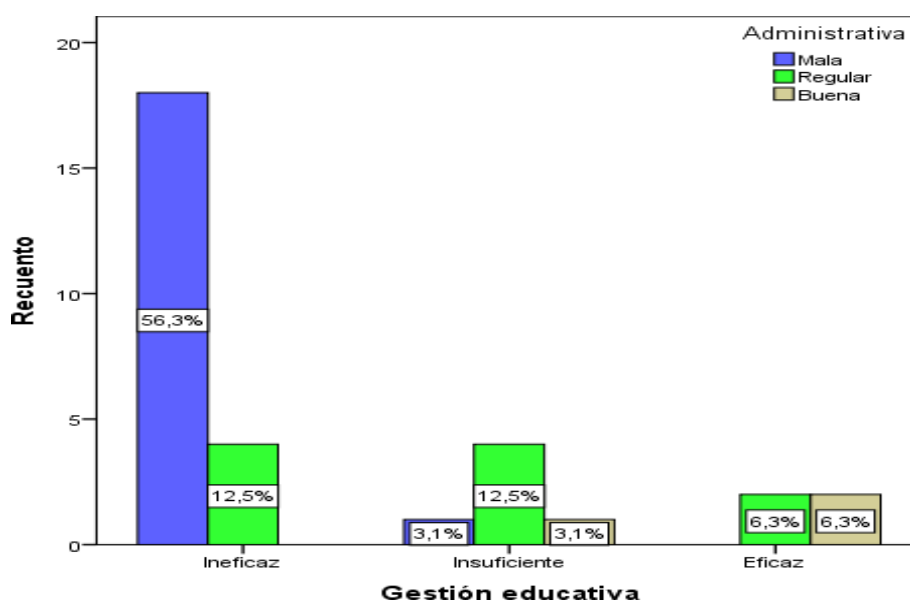


Figura 6. La gestión educativa y la dimensión administrativa del liderazgo

De los resultados que se aprecian en la tabla y figura en referencia a los niveles entre gestión educativa y la dimensión administrativa del liderazgo, se indica que el 59,4% la dimensión participativa del liderazgo es baja cuando la administrativa del liderazgo es mala, el 12,5% de los participantes refieren que la gestión está en un nivel insuficiente cuando la administrativa del liderazgo pedagógico, 6,3% manifiesta que la gestión es eficaz cuando la dimensión administrativa del liderazgo es buena.

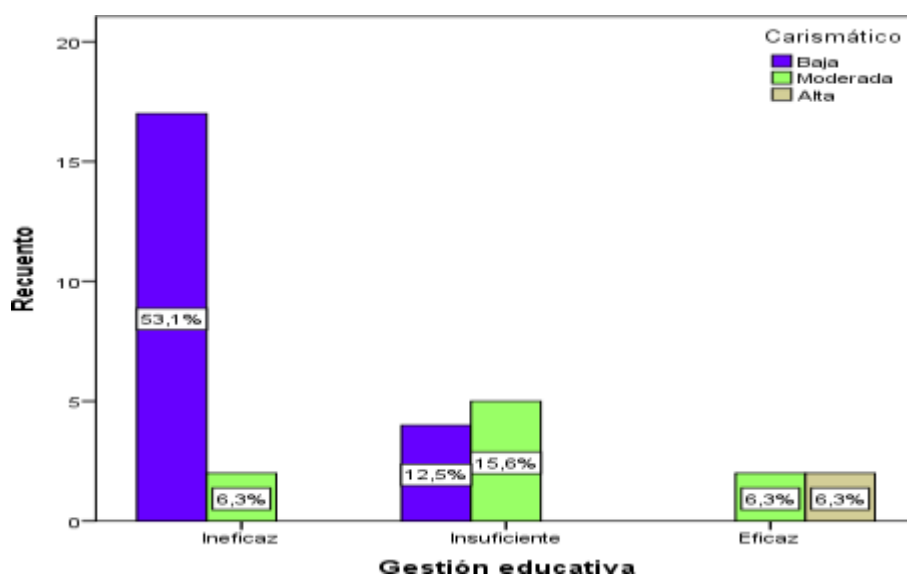


Tabla 15

*Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la dimensión carismática del liderazgo pedagógico de la I.E.6085 Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.*

		Carismático			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Gestión educativa	Ineficaz	17 53,1%	2 6,3%	0 0,0%	19 59,4%
	Insuficiente	4 12,5%	5 15,6%	0 0,0%	9 28,1%
	Eficaz	0 0,0%	2 6,3%	2 6,3%	4 12,5%
Total		21 65,6%	9 28,1%	2 6,3%	32 100,0%

Fuente: elaboración propia



*Figura 7. La gestión educativa y la dimensión carismática del liderazgo pedagógico*

De los resultados que se aprecian en la tabla y figura en referencia a los niveles entre gestión educativa y la dimensión carismática del liderazgo, se indica que el 59,1% la dimensión participativa del liderazgo es baja cuando la administrativa del liderazgo es mala, el 12,5% de los participantes refieren que la gestión está en un nivel insuficiente cuando la carismática del liderazgo pedagógico, 6,3% manifiesta que la gestión es eficaz cuando la dimensión carismática del liderazgo es buena.

## Prueba de hipótesis

### Contraste o Prueba de hipótesis general.

Ho: El liderazgo pedagógico del director no se relaciona positivamente con la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

H1 Ho: El liderazgo pedagógico del director se relaciona positivamente con la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

Tabla 16

*Grado de correlación y nivel de significación entre liderazgo pedagógico del director y la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.*

			Liderazgo pedagógico	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		32	32	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.771$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

### Prueba de hipótesis específica 1.

Ho. La gestión educativa no tienen relación con la dimensión profesional del liderazgo del director la I.E. Brígida silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

H1. La gestión educativa tienen relación con la dimensión profesional del liderazgo del director la I.E. “Brígida silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

Tabla 17

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión profesional del liderazgo pedagógico en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.*

			Gestión educativa	Profesional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Profesional	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Sperman  $\rho = 0.775$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión profesional del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

### Prueba de hipótesis específica 2.

Ho. La gestión educativa no tiene relación con la dimensión profesional del liderazgo del director la I.E. Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

H1. La gestión educativa tiene relación con la dimensión participativa del liderazgo del director la I.E. Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión participativa del liderazgo pedagógico en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.*

			Gestión educativa	Participativa
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Participativa	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.704$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión participativa del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.

### Prueba de hipótesis específica 3.

Ho. La gestión educativa no tiene relación con la dimensión administrativa del liderazgo del director la I.E. Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

H1. La gestión educativa tiene relación con la dimensión administrativa del liderazgo del director la I.E. “Brígida Silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07

Tabla 19

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión administrativa del liderazgo pedagógico en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.*

			Gestión educativa	Administrativa
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Administrativa	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.728$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión administrativa del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

#### Prueba de hipótesis específica 4.

Ho. La gestión educativa no tiene relación con la dimensión carismática del liderazgo del director la I.E. Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos en el año 2014

H1. La gestión educativa tiene relación con la dimensión carismática del liderazgo del director la I.E. Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos en el año 2014.

Tabla 20

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la dimensión carismático del liderazgo pedagógico en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014.*

			Gestión educativa	Carismático
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Carismático	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0,817$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión carismático del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014..

## **IV. Discusión**

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables liderazgo pedagógico y la gestión educativa desde la percepción de la comunidad educativa de la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor,  $< 0,77$  podemos afirmar que el liderazgo pedagógico tiene una correlación alta y se relaciona de manera directa y significativa con la gestión educativa y alcanza un nivel aceptable de 99.23, existiendo una semejanza con los resultados de la investigación que lleva por título... “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa” en la UGEL 03 Lima Perú. Unmsm .El objetivo de este tipo de investigación Básica, Diseño No Experimental y de nivel descriptivo-correlacional, donde se determina el grado de influencia entre Liderazgo y Calidad de la gestión educativa. De la Prueba estadística de Correlación se aprecia que el Valor  $p = 0.00 < 0.05$ , con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que Como el Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la Gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, por lo que se puede afirmar hay una relación alta ente las variables.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación el Valor  $p < .0, 775$  podemos afirmar que existe una correlación alta entre las variables, liderazgo pedagógico y su dimensión profesional con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014. Alcanza un nivel aceptable de 95% .Existiendo una contradicción con la investigación titulada “Liderazgo pedagógico y motivación docente (Rodríguez 2013) quien concluye que No existe relación significativa entre la dimensión profesional de la variable liderazgo pedagógico y motivación docente en el CEBA José Olaya Balandra de Chorrillos en el año 2014.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.704$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión participativa del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva



de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014. Cahuas (2012) y su investigación científica titulada *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la I.E. N° 21009 de la UGEL N° 10 de Huaral en el año 2011*. Su objetivo fue de establecer la relación existente entre los estilos de liderazgos del director y la calidad del servicio educativo de la institución señalada. El tipo de investigación es básico, su diseño es descriptivo correlacional. Se concluye que no existe relación ni directa, positiva, ni significativa entre el estilo de liderazgo autoritario del Director y la calidad del servicio educativo en la institución al darse un coeficiente de 0,008 entre ambas, permitiendo así un mejor servicio educativo en esta zona.(pág. 104) Es decir, en ambas investigaciones sus respectivas variables no guardan relación.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Sperman  $\rho = 0.728$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión administrativa del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014. Lo que se ve corroborado con la definición de Fernández (1992) sostuvo que: “la gerencia educativa está en manos de personas no calificadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas “. Se desprende de la conclusión, una situación por demás perjudicial; puesto que los gerentes educativos son los encargados de velar que la inversión que se haga en educación de un país, obtenga los objetivos y alcance de las metas propuesta. De acuerdo a nuestra investigación concordamos con la conclusión de que la administración de una institución debe estar a cargo de personas idóneas.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación, se observa el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Sperman  $\rho = 0,817$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , suficiente condición para afirmar, que la dimensión carismático del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa y alcanza un nivel aceptable de 82,6% lo que se ve

corroborado con la definición de Pérez (2010), en su tesis titulada: *Administración gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nuño", Honduras*. Para este estudio se empleó la metodología empírica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. La muestra correspondió a un total de 29 docentes en los que se incluye la directiva docente (director, subdirectora y secretaria), a los cuales se les aplicó cuestionarios para recolectar y analizar los datos requeridos en la investigación. Se concluye que el tipo de liderazgo que se practica es el transformacional y con una cercana relación al liderazgo carismático. (pág. 130). Podemos afirmar que en ambas investigaciones la dimensión carismática tiene un alto grado de correlación. Finalmente, señalaremos que se han cumplido los objetivos del presente estudio y deseamos recalcar la importancia del liderazgo pedagógico en la adecuada gestión educativa.

## **V. Conclusiones**

De acuerdo a la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson y elaborando para ello las hipótesis alternas y nulas para cada dimensión de la variable liderazgo pedagógico y la variable gestión educativa se llega a las siguientes conclusiones:

### **PRIMERA**

Si existe relación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014. . Esto se aprecia en la tabla N°15 en donde se observa que sus índices son:  $r=0.771$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° 3 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

### **SEGUNDA**

Liderazgo y la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N°13 en donde se observa que sus índices son:  $r=0.775$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° 4 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

### **TERCERA**

Si existe relación significativa entre la dimensión participativa de la variable liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N° en donde se observa que sus índices son:  $r=0.704$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° del cuadro de dispersión entre dichas variables.

### **CUARTA**

Si existe relación significativa entre la dimensión profesional de la variable liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa”del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N°15 en donde se observa que sus índices son:  $r= 0.775$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° 7 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

## **VI. Recomendaciones**

**PRIMERA:**

El ministerio de educación y sus instancias administrativas descentralizadas y desconcentradas; así como la escuela pública en general deben incentivar e impulsar mayores investigaciones en el campo del liderazgo pedagógico y *la gestión educativa* referidos a la modalidad de educación básica alternativa (EBA), con el fin de elaborar futuros proyectos de innovación pedagógica o mejora educativa.

**SEGUNDA:**

Que I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos promueva, desarrolle, fortalezca y practique los liderazgos pedagógicos y la gestión educativa entre sus integrantes, a través de capacitaciones presenciales y virtuales. También proponemos que se diseñen, ejecuten y evalúen talleres presenciales de liderazgo estudiantil para los participantes de los diferentes ciclos y grados de la institución.

**TERCERA:**

Los directivos de la I.E. deben formular, aplicar y evaluar un proyecto estratégico de fortalecimiento de liderazgos pedagógico así como de gestión educativa, enfatizando las dimensiones poco desarrolladas y realizando diferentes talleres y otros, que viabilicen las objetivos de mejora educativa.

**CUARTA:**

Elaborar, ejecutar y evaluar un proyecto de mejoramiento en la gestión educativa a fin de contrarrestar las debilidades necesidades de la I.E: en beneficio de sus estudiantes de esta manera se puedan impartir acciones a desarrollar en común acuerdo buscando optimas soluciones que serán plasmado y viabilizados en sus metas, objetivos y fines educacionales en la mejora de la calidad.

**QUINTA:**

Se recomienda a los directivos dirigen la institución Educativa Brígida Silva de Ochoa que se comprometan en cumplir sus funciones para llevar la realización de buena gestión.

## **VII. Referencias**

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Lima: Metrocolor.
- Benetts. (2009). *Liderazgo transformacional y los procesos evaluativos universitarios en México*.
- Cahuas, J (13 de Enero de 2014). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la I.E N° 21009*. Huaral, Perú.
- Cervera, L.E.(2012)*Liderazgo transformacional del director y su relacion con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*.Ciudad de Lima Perú.Recuperado el 12 de julio de 2014 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/2365>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma. ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (2ed ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Constitución Política del Perú (2013) Lima.Obtenido De [w.w.w.w.congreso.gob.pe/ntley/Cons1933](http://www.congreso.gob.pe/ntley/Cons1933)
- Delgado, M., y Di Antonio, A. (s.f.). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso. Venezuela*. Recuperado el 6 de junio de 2014, de <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/3527/1/Completo..pdf>
- Flores,E.(2010).*El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes,estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Público "Nuestra señora de Lourdes" DRE-Ayacucho,2010*. Ayacucho.
- Gento, S. y. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas* . España.
- Gomez, M., y González Tapia, B. (s.f.). *La motivación del docente y el aprendizaje significativo de los estudiantes*.Recuperado el 6 de junio de 2014, de [http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/6692/1/La motivacion del docente y el aprendizajesignificativodelosestudiantes.pdf](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/6692/1/La_motivacion_del_docente_y_el_aprendizajesignificativodelosestudiantes.pdf)



- Guaraca,C,R.A(2011) *Gestión, liderazgo y valores en la escuela de Brasil de la provinciadel Azuay,Cantón Gualaceo,durante el año escolar 2010-2011*.Universidad TécnicaParticular de Loja.
- Guillermo, R. M. (2011). *Funciones y rangos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Concepción Chile* .
- Hernandez, R., y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- José, E. (2000). *Motivación en el aula. Cuestionario para profesores* . Lima..
- Ley general de educación - Ley N° 28044. (2013). Lima, Perú. Recuperado el 13 de enero de 2014 de [www.minedu.gob.pe/files/253\\_201109141438.doc](http://www.minedu.gob.pe/files/253_201109141438.doc)
- Mercedes, F. J. (2012). *Liderazgo pedagógico. Psicopedagogía crítica*.
- Montoya, B. (2013). *Una revisión del liderazgo transformacional como insumo en la gestión escolar. Revista Conexión*, 15-26. Recuperado el 8 de Enero de 2014, de <http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/pdf/conexxion6.pdf>
- Morales, P. (2008). *Estadística aplicada a las ciencias sociales. Madrid. Motivación profesional y liderazgo en docente de educación primaria en la ciudad de Huancayo*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Editorial UNMSM.
- Ordoñez, S. (2011). [http ://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-11-05043.pdf](http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-11-05043.pdf).
- Ortiz de Zevallos, F. (Mayo de 2002). *Liderazgo a la peruana. Quehacer No. 136*, 44-49. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/item/4049/liderazgo-a-la-peruana>
- Ortiz O, A. (2005). *Liderazgo pedagógico y didácticos*.
- Pérez, J. (2010). : *Administración gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la “Escuela Normal Mixta Pedro Nufio”*, Honduras,. Honduras.
- Ponce V.,R.A (s/f) *El liderazgo y su relacion con el rendimiento académico*.  
Universidad del Bío

- Proyecto reglamento de la Ley N° 28044 - Ley general de educación. (2013). Lima, Lima, Perú. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/files/1152\\_201112221231.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/1152_201112221231.pdf)
- Rodriguez, G. (s.f.). *Motivación, estrategias de aprendizaje y rendimiento academico en estudiantes de E.S.O.* Bogotá, Colombia. Obtenido de [http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/5669/1/RodriguezFuentes\\_Gustavo.TESIS\\_GRF\\_210\\_109.pdf](http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/5669/1/RodriguezFuentes_Gustavo.TESIS_GRF_210_109.pdf)
- Reeves V.,M.A.(s/n)*Liderazgo directivo en las escuelas de altos rendimientos de vulnerabilidad social.* Universidad de Chile.
- Rojas, A. (s.f.). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres regulares de la refgión metropolitana.* Chile. Recuperado el 27 de julio de 2014, de <http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39-rojasa1154.pdf?sequence=1>
- Sanchez, H. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica* (2da Edición ed.). Lima: Mantaro.
- Sorados, P. (2010)*Influencia del liderazgo en la calidad de la gestion educativa* .Universidad Nacional Mayor de San marcos.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta Edición ed.). México: Limusa Noriega Editores S.A. C V.
- Zarate, R.D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independenciad* Lima, Perú. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3176>

## **Anexos**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa. Autoras: Marita Marysol Crucinta Gonzales y Susana Diana Mallqui García							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Liderazgo pedagógico	Profesional	Impulsa al logro de objetivos y metas.	1,2, 3,5	1) Tipo de estudio: Correlacional, Simple.  2) Diseño de estudio: Básica, pura o Fundamental.  3) Población : Docentes: 32 Trabajadores:4 Sub Directores: 1 Director :1  4) Muestra: Docentes: 32 Trabajadores:4 Sub Directores :1 Director:1
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del Director y la gestión educativa. I.E.6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014?	Determinar la relación existe entre el liderazgo pedagógico del Director y la gestión educativa" I.E.6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.	Liderazgo pedagógico del director se relaciona positivamente con la gestión educativa en la I.E 6085 "Brigida Silva de Ochoa" del distrito de Chorrillos en el año 2014.			Facilita la documentación a sus miembros		
¿Qué relación existe entre la dimensión profesional del Director y la gestión educativa en la I.E.6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014	Determinar la dimensión profesional del Director y la gestión educativa en la I.E. 6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.	La dimensión profesional que tiene el director es positiva con relación a la gestión educativa en la I.E. "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.			Promueve estrategias para la mejora del calidad	4,6,7	
¿Qué relación existe entre la dimensión educativa del Director y la gestión Educativa en la I.E. 6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos,	Determinar la relación existe entre la dimensión educativa del Director y la gestión educativa en la I.E. "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos,	La dimensión educativa del Director se relaciona positivamente con la gestión Educativa de la I.E. N°6085 "BRIGIDA SILVA DE			Motiva el clima de confianza comunicación	8,9	
				Participativa	Compromiso con el trabajo institucional	10,	
					Resuelve conflictos a través de la comunicación.	11, 12,1 3	
				Administrativa	Evalúa la administración de la institución.	14,1 5,16	
					Propone acciones de simplificación administrativa	17,1 8,19,	

de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014?	jurisdicción de la UGEL N° 07.	OCHOA jurisdicción de la UGEL N° 07		Carismático	Identifica atracción por el liderazgo pedagógico. Implica respeto y confianza entre los trabajadores		5) Tipo de muestra : No probabilística
¿Qué relación existe entre la dimensión carismática del Director y la gestión educativa en la I.E. 6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014?	Determinar la relación que existe entre la dimensión carismática del Director y la gestión educativa en la I.E. "BRIGIDA SILVA DE OCHOA", del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07.	La dimensión carismática del Director se relaciona positivamente con la gestión Educativa de la I.E. N°6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA" jurisdicción de la UGEL N°07					6) Técnica e instrumentos : Encuesta (cuestionario)

			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGÍA
			V2: Gestión Educativa	PEDAGOGICA	Conocimiento de las estrategias metodológicas y didácticas	1,2,3	1) Tipo de estudio: Correlacional simple.
					Evaluación del proceso enseñanza aprendizaje	4,5,6,	2) Diseño de estudio: Básica ,pura o Fundamental.
				ADMINISTRATIVA	- Estrategias de conducciones los recursos humanos, materiales y económicos.	7,8,9,10	3)Población : Docentes: 26 Trabajadores : 4 Sub Directores :1 Director :1
					Organiza el trabajo de todo el año en la I.E.	14, 15	4)Muestra: Docentes: 26 Trabajadores : 4 Sud Directores :1 Director .1
				INSTITUCIONAL	Realiza el presupuesto económico de institución.	16,17,18	5)Tipo de muestra : No probabilística.
					Organización de la institución.	19,20	)Técnicas instrumentos: encuesta (cuestionario)
					Responsabilidad de dirigir al personal de la institución		

## 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Variable: Liderazgo pedagógico del director.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES RANGO
<b>Profesional</b>	Impulsa al logro de objetivos y metas. Promueve estrategias para la mejora del calidad	1.-Promueve el uso los recursos necesarios a los docentes. 2.-Conocimiento sus estrategias en la calidad educativa. 3.-Realiza actividades orientadas al logro de los objetivos y metas de la I.E. 4.-Tiene fuerte sentido del deber y responsabilidad. 5.- Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	Siempre (4)
<b>participativa</b>	Motiva el clima de confianza y Comunicación. Resuelve conflictos a través de la comunicación	6.-Los profesores se sienten motivados a participar en las decisiones de la I.E. 7.-Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras. En bien de la institución. 8.-Promueve la participación responsable de todos los docente en los diversos grupos de trabajo o actividades de la I.E. 9.- El director tiene la capacidad de comunicar y compartir la visión institucional con los docentes. 10.-Es asertivos en su trato a los docentes.	Casi siempre (3)
<b>Administrativa</b>	Evalúa la administración de la institución. Propone acciones de simplificación administrativa	11.-Cumple con la documentación administración de la institución 12.-Propone la simplificación administrativa. 13.-Facilita la documentación pedagógica antes de imponerla. 14.-Delega funciones de trabajo a los docentes	Casi nunca (2)
<b>Carismático</b>	Identifica atracción por el liderazgo pedagógico. Implica respeto y confianza entre los trabajadores	15.- Promueve con entusiasmo el desarrollo de la labor educativa. 16.-Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso. 17.-comunica y enseña con el ejemplo lo que decide en la I.E. 18.- Percibe comodidad en el entorno 19.-Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. 20.- Promueve que docentes se identificado con la I.E.	Nunca (1)

### Variable 2: Gestión educativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS	NIVELES RANGOS
<b>Gestión Pedagógica</b>	Conocimiento de las estrategias metodológicas y didácticas. Evaluación del proceso enseñanza aprendizaje	1.-Facilita los documentos pedagógicos 2.-Organiza los planes y programas de todo el año en la I.E. 3. Propicia el desarrollo de documento de la I.E en forma grupal. 4. Evalúa el uso de los recursos y materiales didácticos 5.- Evalúa el proceso enseñanza aprendizaje. 6.-Motiva la actualización entre los docente de la institución. 7.-Evalua el desempeño laborar de los docentes. 8.-Promueve y participa de las jornadas pedagógicas.	Siempre (4)  Casi siempre(3)
<b>Gestión administrativa</b>	Estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales y económicos..	9.-Los procesos administrativos están normados con claridad. 10.- La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo 11.-informa el presupuesto económico de la institución. 12.-Distribuye la jornada de trabajo del personal administrativo. 13.-Administra con eficacia los recursos y materiales de la I.E.	Casi nunca (2)
<b>Gestión Institucional</b>	Organización de la institución. Responsabilidad de dirigir al personal de la institución.	14.-Elabora grupos de trabajo para revisar el reglamento interno. 15. Coordina con las instituciones de la comunidad. 16.- Los Directivos de la institución lideran y orientan la elaboración del PEI 17.-Contribuye a las buenas relaciones humanas. 18.-Participa en las c ceremonias que identifican a la institución. 19.-Promueve estímulos entre los docentes y personal administrativo. 20.-conoce claramente la visión y la misión que guía la institución.	Nunca (1)



## ENCUESTA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Solicito apoyo para el llenado de la presente encuesta.

### INSTRUCCIONES

La presente encuesta es de carácter anónima que tiene por objeto la información sobre “Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos.

Les pido que respondan con sinceridad y rapidez todos os ítems que planteamos. Tengan presente que no hay respuesta correcta e incorrecta.

Deberá marcar solo una de las alternativas.

La información que nos brinde será útil para los objetivos de la investigación.

**Muchas gracias.**

### I. DATOS DE IDENTIFICACION

1. Sexo:

 H  M

2. Edad: \_\_\_\_\_ años.

3. Situación laboral: Nombrado( ) Contrato ( )

### II.- ESCALA DE CALIFICACION

NIVELES O RANGOS	PUNTUACIÓN
NUNCA	1
A VECES	2
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	4

**LIDERAZGO PEDAGOGICO**

Nº	ITEM DE EVALUACIÓN	1	2	3	4
01	Promueve el uso los recursos necesarios a los docentes.				
02	Conocimiento sus estrategias en la calidad educativa.				
03	Realiza actividades orientadas al logro de los objetivos y metas de la I.E.				
04	Tiene fuerte sentido del deber y responsabilidad.				
05	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores				
06	Los profesores se sienten motivados a participar en las decisiones de la I.E.				
07	Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras. En bien de la institución.				
08	Promueve la participación responsable de todos los docente en los diversos grupos de trabajo o actividades de la I.E.				
09	El director tiene la capacidad de comunicar y compartir la visión institucional con los docentes.				
10	Es asertivo en su trato a los docentes				
11	Cumple con la documentación administración de la institución.				
12	Propone la simplificación administrativa.				
13	Facilita la documentación pedagógica antes de imponerla.				
14	Delega funciones de trabajo a los docentes				
15	Promueve con entusiasmo el desarrollo de la labor educativa.				
16	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.				
17	comunica y enseña con el ejemplo lo que decide en la I.E.				
18	Percibe comodidad en el entorno				
19	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.				
20	Promueve que docentes se identificado con I.E.				

### GESTIÓN EDUCATIVA

N°	ITEM DE EVALUACIÓN	1	2	3	4
01	Facilita los documentos pedagógicos				
02	Organiza los planes y programas de todo el año en la I.E.				
03	Propicia el desarrollo de documento de la I.E en forma grupal.				
04	Evalúa el uso de los recursos y materiales didácticos				
05	Evalúa el proceso enseñanza aprendizaje.				
06	Motiva la actualización entre los docente de la institución.				
07	Evalúa el desempeño laborar de los docentes.				
08	Promueve y participa de las jornadas pedagógicas.				
09	Los procesos administrativos están normados con claridad.				
10	La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo				
11	Informa el presupuesto económico de la institución.				
12	Distribuye la jornada de trabajo del personal administrativo.				
13	Administra con eficacia los recursos y materiales de la I.E.				
14	Elabora grupos de trabajo para revisar el reglamento interno.				
15	Coordina con las instituciones de la comunidad.				
16	Los Directivos de la institución lideran y orientan la elaboración del PEI				
17	Contribuye a las buenas relaciones humanas.				
18	Participa en las c ceremonias que identifican a la institución.				
19	Promueve estímulos entre los docentes y personal administrativo.				
20	Conoce claramente la visión y la misión que guía la institución.				



## ANEXO 4

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores:

Presente

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Educación con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede de Chorrillos aula 16, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON LA GESTION EDUCATIVA DE LA I.E. N° 6085 "BRIGIDA SILVA DE OCHOA DEL DISTRITO DE CHORRRILLOS, UGEI 07 AÑO 2014 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de Operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables 4- Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. El instrumento de obtención de datos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

---

Crucinta Gonzales, Marita Marysol

DNI: 09258281

---

Mallqui García, Susana Diana

DNI: 09257171

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>PROFESIONAL</b>								
1.	Promueve el uso los recursos necesarios a los docentes.	/		/		/		
2.	Conocimiento sus estrategias en la calidad educativa.	/		/		/		
3.	Realiza actividades orientadas al logro de los objetivos y metas de la I.E.	/		/		/		
4.	Tiene fuerte sentido del deber y responsabilidad.	/		/		/		
5.	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	/		/		/		
<b>PARTICIPATIVA</b>								
6.	Los profesores se sienten motivados a participar en las decisiones de la I.E.	/		/	/	/		
7.	Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras. En bien de la institución.	/		/	/	/		
8.	Promueve la participación responsable de todos los docente en los diversos grupos de trabajo o actividades de la I.E.	/		/	/	/		
9.	Tiene el director tiene la capacidad de comunicar y compartir la visión institucional con los docentes.	/		/	/	/		
10.	Es asertivo en su trato a los docentes	/		/	/	/		
<b>ADMINISTRATIVA</b>								
11.	Cumple con la documentación administración de la institución.	/		/		/		
12.	Promueve la simplificación administrativa.	/		/		/		
13.	Facilita la documentación pedagógica antes de imponerla.	/		/		/		
14.	Delega funciones de trabajo a los docentes.	/		/		/		
<b>CARISMATICO</b>								
15.	Promueve con entusiasmo el desarrollo de la labor educativa.	/		/		/		

16.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.	/		/		/	
17.	Comunica y enseña con el ejemplo lo que decide en la I.E.	/		/		/	
18.	Se percibe su comodidad en el entorno de la I.E.	/		/		/	
19.	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	/		/		/	
20.	Promueve que docentes se identificado con la I.E.	/		/		/	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>GESTIÓN PEDAGOGICA</b>								
21	Facilita los documentos pedagógicos	/		/		/		
22	Organiza los planes y programas de todo el año en la I.E.	/		/		/		
23	Propicia el desarrollo de documento de la I.E en forma grupal.	/		/		/		
24	Evalúa el uso de los recursos y materiales didácticos	/		/		/		
25	Evalúa el proceso enseñanza aprendizaje.	/		/		/		
26	Motiva la actualización entre los docente de la institución.	/		/		/		
27	Evalúa el desempeño laboral de los docentes.	/		/		/		
28	Promueve y participa de las jornadas pedagógicas							
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>								
		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
29	Los procesos administrativos están normados con claridad.	/		/		/		
30	La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo	/		/		/		

31	Informa el presupuesto económico de la institución.	✓		✓		✓		
32	Distribuye la jornada de trabajo del personal administrativo de forma equitativa.	✓		✓		✓		
33	Administra con eficacia los recursos y materiales de la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sugerencias</b>
34	Elabora grupos de trabajo para revisar el reglamento interno.	✓		✓		✓		
35	Coordina con las instituciones de la comunidad.	✓		✓		✓		
36	Lidera y orienta de forma acertada la elaboración del PEI	✓		✓		✓		
37	Contribuye a las buenas relaciones humanas.	✓		✓		✓		
38	Participa en las ceremonias que identifican a la institución.	✓		✓		✓		
39	Promueve estímulos entre los docentes y personal administrativo	✓		✓		✓		
40	Conoce claramente la visión y la misión que guía la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia Opinión  
 de aplicabilidad: **Aplicable** [ X ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

.....de.....del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Sánchez Huapaya Gladys Edina  
 DNI: 10217462

Especialidad del evaluador: Docente de Postgrado XV / Metodología

*[Firma]*  
 .....  
 Dra. Gladys E. Sánchez Huapaya  
 Docente de Postgrado  
 Universidad Cesar Vallejo

## ANEXO 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>PROFESIONAL</b>								
1.	Promueve el uso los recursos necesarios a los docentes.	✓		✓		✓		
2.	Conocimiento sus estrategias en la calidad educativa.	✓		✓		✓		
3.	Realiza actividades orientadas al logro de los objetivos y metas de la I.E.	✓		✓		✓		
4.	Tiene fuerte sentido del deber y responsabilidad.	✓		✓		✓		
5.	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	✓		✓		✓		
<b>PARTICIPATIVA</b>								
6.	Los profesores se sienten motivados a participar en las decisiones de la I.E.	✓		✓		✓		
7.	Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras. En bien de la institución.	✓		✓		✓		
8.	Promueve la participación responsable de todos los docente en los diversos grupos de trabajo o actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
9.	Tiene el director tiene la capacidad de comunicar y compartir la visión institucional con los docentes.	✓		✓		✓		
10.	Es asertivo en su trato a los docentes	✓		✓		✓		
<b>ADMINISTRATIVA</b>								
11.	Cumple con la documentación administración de la institución.	✓		✓		✓		
12.	Promueve la simplificación administrativa.	✓		✓		✓		
13.	Facilita la documentación pedagógica antes de imponerla.	✓		✓		✓		
14.	Delega funciones de trabajo a los docentes.	✓		✓		✓		
<b>CARISMATICO</b>								
15.	Promueve con entusiasmo el desarrollo de la labor educativa.	✓		✓		✓		



16.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.	✓		✓		✓	
17.	Comunica y enseña con el ejemplo lo que decide en la I.E.	✓		✓		✓	
18.	Se percibe su comodidad en el entorno de la I.E.	✓		✓		✓	
19.	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	✓		✓		✓	
20.	Promueve que docentes se identificado con la I.E.	✓		✓		✓	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>GESTIÓN PEDAGOGICA</b>								
21	Facilita los documentos pedagógicos	✓		✓		✓		
22	Organiza los planes y programas de todo el año en la I.E.	✓		✓		✓		
23	Propicia el desarrollo de documento de la I.E en forma grupal.	✓		✓		✓		
24	Evalúa el uso de los recursos y materiales didácticos	✓		✓		✓		
25	Evalúa el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Motiva la actualización entre los docente de la institución.	✓		✓		✓		
27	Evalúa el desempeño laborar de los docentes.	✓		✓		✓		
28	Promueve y participa de las jornadas pedagógicas	✓		✓		✓		
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
29	Los procesos administrativos están normados con claridad.	✓		✓		✓		
30	La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo	✓		✓		✓		

31	Informa el presupuesto económico de la institución.	✓		✓				
32	Distribuye la jornada de trabajo del personal administrativo de forma equitativa.	✓		✓				
33	Administra con eficacia los recursos y materiales de la I.E.	✓		✓				
	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sugerencias</b>
34	Elabora grupos de trabajo para revisar el reglamento interno.	✓		✓		✓		
35	Coordina con las instituciones de la comunidad.	✓		✓		✓		
36	Lidera y orienta de forma acertada la elaboración del PEI	✓		✓		✓		
37	Contribuye a las buenas relaciones humanas.	✓		✓		✓		
38	Participa en las ceremonias que identifican a la institución.	✓		✓		✓		
39	Promueve estímulos entre los docentes y personal administrativo	✓		✓		✓		
40	Conoce claramente la visión y la misión que guía la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si existe suficiencia.*

Opinión

de aplicabilidad: Aplicable [ ✓ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr Tallado Reyes Rodolfo* .....de.....del 2015

DNI: *10267463*.....

Especialidad del evaluador: *Decente de Investigación FPG-UCV*.....

*[Signature]*  
 Dr. Rodolfo E. Tallado Reyes  
 Docente de Postgrado  
 Universidad Cesar Vallejo

## ANEXO 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>PROFESIONAL</b>								
1.	Promueve el uso los recursos necesarios a los docentes.	✓		✓		✓		
2.	Conocimiento sus estrategias en la calidad educativa.	✓		✓		✓		
3.	Realiza actividades orientadas al logro de los objetivos y metas de la I.E.	✓		✓		✓		
4.	Tiene fuerte sentido del deber y responsabilidad.	✓		✓		✓		
5.	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	✓		✓		✓		
<b>PARTICIPATIVA</b>								
6.	Los profesores se sienten motivados a participar en las decisiones de la I.E.	✓		✓		✓		
7.	Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras. En bien de la institución.	✓		✓		✓		
8.	Promueve la participación responsable de todos los docente en los diversos grupos de trabajo o actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
9.	Tiene el director tiene la capacidad de comunicar y compartir la visión institucional con los docentes.	✓		✓		✓		
10.	Es asertivo en su trato a los docentes	✓		✓		✓		
<b>ADMINISTRATIVA</b>								
11.	Cumple con la documentación administración de la institución.	✓		✓		✓		
12.	Promueve la simplificación administrativa.	✓		✓		✓		
13.	Facilita la documentación pedagógica antes de imponerla.	✓		✓		✓		
14.	Delega funciones de trabajo a los docentes.	✓		✓		✓		
<b>CARISMATICO</b>								
15.	Promueve con entusiasmo el desarrollo de la labor educativa.	✓		✓		✓		

16.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.	✓		✓		✓	
17.	Comunica y enseña con el ejemplo lo que decide en la I.E.	✓		✓		✓	
18.	Se percibe su comodidad en el entorno de la I.E.	✓		✓		✓	
19.	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	✓		✓		✓	
20	Promueve que docentes se identificado con la I.E.	✓		✓		✓	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>GESTIÓN PEDAGOGICA</b>								
21	Facilita los documentos pedagógicos	✓		✓		✓		
22	Organiza los planes y programas de todo el año en la I.E.	✓		✓		✓		
23	Propicia el desarrollo de documento de la I.E en forma grupal.	✓		✓		✓		
24	Evalúa el uso de los recursos y materiales didácticos	✓		✓		✓		
25	Evalúa el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Motiva la actualización entre los docente de la institución.	✓		✓		✓		
27	Evalúa el desempeño laborar de los docentes.	✓		✓		✓		
28	Promueve y participa de las jornadas pedagógicas	✓		✓		✓		
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>								
29	Los procesos administrativos están normados con claridad.	✓		✓		✓		
30	La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo	✓		✓		✓		

31	Informa el presupuesto económico de la institución.	/		/		/		
32	Distribuye la jornada de trabajo del personal administrativo de forma equitativa.	/		/		/		
33	Administra con eficacia los recursos y materiales de la I.E.	/		/		/		
	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sugerencias</b>
34	Elabora grupos de trabajo para revisar el reglamento interno.	/		/		/		
35	Coordina con las instituciones de la comunidad.	/		/		/		
36	Lidera y orienta de forma acertada la elaboración del PEI	/		/		/		
37	Contribuye a las buenas relaciones humanas.	/		/		/		
38	Participa en las ceremonias que identifican a la institución.	/		/		/		
39	Promueve estímulos entre los docentes y personal administrativo	/		/		/		
40	Conoce claramente la visión y la misión que guía la institución.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay**

**suficiencia):** Si hay Suficiencia **Opinión**

**de aplicabilidad:** **Aplicable [ x ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

.....de.....del 2015

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Dr. Mendoza Retamozo Noemi

**DNI:** 23271871

**Especialidad del evaluador:** Gratificación Docente y Gratificación Pública

  
 Dra. Noemi Mendoza Hincapié  
 DOCENTE EPGUCV

## 6. Base de datos de la confiabilidad de variables

Base datos de fiabilidad de la variable - liderazgo pedagógico.

**Resultado General**

<b>N° de ítems</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
<b>20</b>	<b>,953</b>

*Estadístico*

Tabla

Base datos de fiabilidad de la variable – gestión educativa

**Resultado General**

<b>N° de ítems</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
<b>20</b>	<b>,976</b>

Las dimensiones reportan un fuerte índice de confiabilidad con un valor de ,953 para el liderazgo pedagógico y ,976 para la motivación docente. Por lo tanto, es aplicable para el estudio investigativo presente.

## 7. Base de datos: Variable 1

Liderazgo pedagógico																							
1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4
1	1	2	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9	1	1	2	3	1	8
1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	2	8	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5	3	4	2	1	2	12	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	1	6
2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1	8	1	2	1	1	2	7
2	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	2	6
2	1	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
2	1	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	2	11
1	1	1	2	2	7	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	2	7
2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
2	1	1	2	1	7	1	2	2	3	2	10	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8
2	1	3	4	2	12	4	3	2	3	2	14	3	1	1	1	1	7	2	3	3	3	2	13
1	1	3	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	1	1	1	6
2	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	7
2	1	2	1	1	7	1	2	3	2	2	10	1	1	2	2	1	7	4	2	1	1	1	9
2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	3	10	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10
2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	1	10	2	2	2	2	2	10
2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	3	2	3	10
2	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	3	10	2	1	3	2	2	10
2	1	4	4	4	15	4	4	4	1	1	14	2	3	2	2	2	11	4	2	3	3	3	15
2	1	4	4	4	15	4	4	4	2	2	16	2	2	2	2	2	10	4	3	3	3	3	16
2	1	2	1	1	7	1	2	3	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7
2	1	3	2	1	9	2	2	1	1	3	9	1	1	2	3	1	8	1	2	1	1	1	6
1	1	3	2	3	10	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	4	3	3	3	3	16
2	1	3	2	3	11	2	4	3	1	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14
1	1	3	2	2	9	3	4	4	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
1	1	3	3	4	12	4	1	2	1	3	11	2	3	3	2	3	13	2	3	3	3	2	13
1	1	3	1	3	9	3	4	3	3	3	16	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12
2	1	3	2	1	9	1	3	3	1	2	10	2	1	2	3	2	10	2	2	2	2	2	10
2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
2	1	1	2	2	8	1	3	2	2	2	10	2	1	2	1	1	7	3	2	1	1	1	8
D-1 =Dimensión Profesional						D-2 =Dimensión Participativa						D-3											
=Dimensión Administrativa						D-4 =Dimensión Carismática																	

## Base de datos: Variable 2

Gestión Educativa																						
1	2	3	4	5	6	7	8	D1	9	10	11	12	13	D2	14	15	16	17	18	19	20	D3
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	3	2	1	9	3	1	3	1	1	1	1	11
1	1	1	1	2	2	2	1	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	1	1	2	1	11
1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	2	2	1	10
1	1	1	1	1	1	2	2	10	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	2	9
3	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	2	2	3	10	3	2	3	3	3	3	3	20
1	3	3	4	3	3	3	2	22	3	3	4	2	3	15	4	4	3	2	2	4	3	22
2	1	1	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	2	2	2	10
2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7
4	1	2	2	1	1	2	2	15	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	2	2	1	14
1	4	4	4	4	4	3	3	27	3	4	4	4	4	19	3	3	1	4	4	4	1	20
2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14
2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	1	2	2	1	8	3	3	2	2	1	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	9	1	1	1	1	1	1	1	7
4	1	2	2	1	2	2	2	16	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	2	2	3	19
3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
1	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7
2	1	2	2	2	2	3	1	15	1	2	2	2	2	9	3	3	2	1	1	3	2	15
3	2	3	2	2	2	3	3	20	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	3	3	2	16
3	4	2	3	3	4	4	3	26	3	2	4	3	2	14	4	3	3	3	1	4	3	21
2	3	3	4	3	4	3	2	24	4	3	2	2	4	15	4	2	3	3	3	2	2	19
3	1	2	2	1	3	2	1	15	2	2	1	2	3	10	1	2	1	3	1	3	2	13
2	4	4	4	3	4	3	2	26	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	1	4	3	22
2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	3	2	2	12	3	2	1	2	1	3	2	14
2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	7	4	3	1	1	1	1	1	12
1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	1	2	12
1	2	2	2	2	2	3	2	16	2	1	3	2	1	9	2	2	2	1	1	1	1	10

D-1 =Dimensión pedagógica      D-2 =Dimensión Administrativa  
D-3 =Dimensión institucional



## ARTICULO CIENTIFICO

### 1. TITULO

Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014.

### 2. AUTORES

Crucinta Gonzales Marita Marysol .Correo electrónico mcg-111@hotmail.com.

Afiliación institucional I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa “Chorrillos

Mallqui García Diana Susana. Correo electrónico dianamallq@yahoo.es. Afiliación Institucional I.E. Cesar Carbonell San Juan de Miraflores.

### 3. RESUMEN

Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa. El propósito de nuestra investigación es determinar la relación existente entre las variables liderazgo pedagógico y su relación con la gestión educativa, es decir demostrar que a mejor liderazgo va a ver una mejor gestión educativa.

El objetivo principal “Determinar la relación existe entre el liderazgo pedagógico del Director y la gestión educativa” I.E.6085 “Brígida silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.

La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 32 docentes de la institución educativa pública de nivel primario Chorrillos. 2015.

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,771$ , interpretándose como alta relación, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo pedagógico y la gestión educativa.

**4. PALABRAS CLAVE:** Liderazgo pedagógico y gestión educativa.

## 5. ABSTRACT

The following is a summary of the research director Pedagogical leadership and its relationship with the educational management of I.E. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" at the district of Chorrillos.2014.

The aim of the research was aimed to determinate the relationship between school leadership and educational management of the studied sample. The research is basic type, the level is descriptive and correlational and the design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 32 teachers in public primary school in Chorrillos. 2015.

To collect data instruments Pedagogical leadership and educational management were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Made descriptive analysis and correlation through Spearman Rho coefficient, with a score of  $Rho = 0.771$ , interpreted as high ratio, with  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which the null hypothesis is rejected at Thus the results indicate that there is a direct and significant relationship between educational leadership and educational management.

**6. KEYWORDS;** Pedagogical leadership and educational management.

## 7. INTRODUCCION

En la actualidad el tema de liderazgo se entiende como algo más democrático, compartido o distribuido entre el conjunto de sus miembros se considera necesario e imprescindible que las diferentes organizaciones públicas o privadas sean conducidas por un líder, condición necesaria para obtener una producción de bienes y servicios de calidad, posicionamiento en el mercado y la adecuada atención del cliente. El tema de liderazgo no es nuevo y data de más de un siglo de análisis y evaluación desde diferentes perspectivas, corrientes, teorías, principios, elementos, roles, etc. enfocados desde perspectivas sociológicas, de la psicología organizacional, administración de recursos humanos y desarrollo organizacional, etc. se Entre sus desafíos más importantes en el siglo XXI están: globalización, el avance tecnológico e innovación, el crecimiento de la población, la administración de los recursos humanos y la protección del medio ambiente.

Siendo la institución educativa una organización que promueve y desarrolla aprendizajes en toda la comunidad, es relevante tener una idea precisa de liderazgo.

En nuestro país, el tema del liderazgo y en particular el de liderazgo recién ha sido asumido en forma básica de parte del Estado y del MINEDU. Pero mucho antes, países como Europa, USA y muchas naciones latinoamericanas han asumido la tarea de formar líderes pedagógicos para una escuela del siglo XXI. Si se considera que el ejercicio del liderazgo pedagógico debe realizarlo tanto el docente como el directivo, todavía en el Perú el director asume un rol de mero administrador de las II.EE. Debido a crisis educativa estructural del Perú, con sus viejos problemas sociales, desfase de planes y programas educativos, idiosincrasia y prejuicio social, sindicalismo politizado de los maestros, etc., todavía no se ha empoderado al maestro ni menos asumido la tarea de un liderazgo pedagógico capaz de desarrollar también liderazgos en los estudiantes. En el mejor de los casos, determinados directivos y docentes han asumido el rol de líderes autoritarios y/o transaccionales limitando con ello su gestión administrativa y/o pedagógica.

## **8. METODOLOGIA**

En la presente investigación, la población lo constituye 64 trabajadores de la I. N°6085 “Brígida silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07,”. En la presente investigación se va a utilizar por técnica la encuesta.

Se presentan los instrumentos (cuestionarios) de recolección de la información, tanto para el liderazgo pedagógico y para la gestión educativa que se han aplicado a los docentes”. N°6085 “Brígida silva de Ochoa”. Estos instrumentos han sido elaboración propia, validados por expertos de la Universidad César Vallejo y sometidos a pruebas de confiabilidad.

Para la variable liderazgo pedagógico se han establecido ocho (4) dimensiones:, anticipadora, profesional, participativa, y administrativa. Se han establecido en total 13 sub-dimensiones y se han elaborado en total 20 ítems de evaluación que forman parte del cuestionario y que contiene 4 escalas o valores y 3 niveles o rangos.

Para la variable gestión educativas se han establecido tres (3) dimensiones: gestión pedagógica, administrativa, e institucional. Se han elaborado 3 indicadores

en total y 20 ítems de evaluación que se incluyen en el cuestionario con sus 4 escalas o valores y 3 niveles o rangos.

El instrumento para recolectar la información fue el Cuestionario utilizando la escala de Likert, dicho instrumento se aplicó a cada elemento de la población, a fin de obtener la opinión de cada uno de ellos, y establecer comparaciones entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. Utilizando las alternativas de la escala ordinal:

a) Siempre      b) Casi siempre      c) A veces      d) Nunca

La validación se realiza mediante juicio de expertos que estará conformado por un metodólogo, un temático y un estadístico para validar el contenido del instrumento.

## 9. RESULTADOS

*Distribución de frecuencias entre las variables liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E.6085 “Brígida Silva de Ochoa”, del distrito de Chorrillos, jurisdicción de la UGEL N° 07, en el año 2014.*

El grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.775$ , significa que existe una alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que la dimensión profesional del liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014.

## 10. DISCUSION

Los resultados encontrados en esta investigación fue en relación a la hipótesis general del Valor,  $< 0,77$  podemos afirmar que el liderazgo pedagógico tiene una correlación alta y se relaciona de manera directa y significativa con la gestión educativa y alcanza un nivel aceptable de 99.23..

La hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación el Valor  $p < .0, 775$  podemos afirmar que existe una correlación alta entre las variables, liderazgo pedagógico y su dimensión profesional con la gestión educativa en la I.E 6085 Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014. Alcanza un nivel aceptable de 95%.

Concluimos se han cumplido los objetivos del presente estudio y deseamos recalcar la importancia del liderazgo pedagógico en la adecuada gestión educativa.

## 11. CONCLUSIONES

Si existe relación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N°9 en donde se observa que sus índices son:  $r=0.771$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° 1 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

Si existe relación significativa entre la dimensión profesional de la variable liderazgo y la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N°11 en donde se observa que sus índices son:  $r=0.775$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° 2 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

Si existe relación significativa entre la dimensión participativa de la variable liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N°13 en donde se observa que sus índices son:  $r=0.704$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N°4 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

Si existe relación significativa entre la dimensión profesional de la variable liderazgo pedagógico y la gestión educativa en la I.E 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos en el año 2014. Esto se aprecia en la tabla N° 12 en donde se observa que sus índices son:  $r=0.775$  y  $p>0.05$  y se ratifica en la figura N° 3 del cuadro de dispersión entre dichas variables.

## 12. REFERENCIAS

- Benetts. (2009). *Liderazgo transformacional y los procesos evaluativos universitarios en México*. México.
- Cahuas Orellana, J. C. (13 de Enero de 2014). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la I.E N° 21009*. Huaral, Perú.
- Cervera Cajo, L.E.(2012)*Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*. Ciudad de Lima, Perú. Recuperado el 12 de julio de 2014 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/2365>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma. ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Flores, E.(2010).*El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Público "Nuestra señora de Lourdes"DRE-Ayacucho,2010*.Ayacucho. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1675>.
- Gento Palacios, S. y. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas*. España.
- Mercedes, F. J. (2012). *Liderazgo pedagógico. Psicopedagogía crítica*.
- Montoya, B. (2013). *Una revisión del liderazgo transformacional como insumo en la gestión escolar*. *Revista Conexión*, 15-26. Recuperado el 8 de Enero de 2014,dhttp://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/pdf/conexxion6.pdf
- Ñaupas,H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Editorial UNMSM.
- Ordoñez, S.(2011).<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-11-05043.pdf>.
- Ortiz de Zevallos, F. (Mayo de 2002). *Liderazgo a la peruana*. *Quehacer No. 136*, 44-49. Obtenido de [http://blog.pucp.edu.pe/item/4049/liderazgo a la peruana](http://blog.pucp.edu.pe/item/4049/liderazgo-a-la-peruana)
- Ortiz O, A. (2005). *Liderazgo pedagógico y didáctico*.

- Pérez, J. (2010). : *Administración gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la “Escuela Normal Mixta Pedro Nufio”*, Honduras. Social. Universidad de Chile.
- Sorados P.,M.M (2010)*Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* .Universidad Nacional Mayor de San marcos.
- Tamayo & Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta Edición ed.). México: Limusa Noriega Editores S.A. C V.



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Susana Diana Mallqui García, estudiante, Programa de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09257171, con el artículo titulado “Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014” declaro bajo juramento que:

1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con la coautora

Marita Marysol Crucinta Gonzales

2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Miraflores, 10 de octubre del 2015



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Marita Marysol Crucinta Gonzales, estudiante, Programa de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09258281, con el artículo titulado “ Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014” declaro bajo juramento que:

1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con la coautora

Susana Diana Mallqui García

2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Miraflores, 10 de octubre de 2015