



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

**Liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de
la red 1 Ancón, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN**

AUTOR:

Betty Trujillo Medrano

ASESOR:

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad y servicios

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Presidente

Dra. Juana María Cruz Montero
Secretaria

Dra. Karina Velarde Camaqui
Vocal

Dedicatoria

A Dios a mis maestros, padres, hijos, hermano gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de éxito en la vida.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez, por su valioso apoyo y orientación profesional durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo Betty Trujillo Medrano con DNI N° 07979177, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela de Educación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis *Liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón, la 2016*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

Los Olivos, 18 de diciembre de 2017

Betty Trujillo Medrano

DNI 07979177

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: *“Liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancòn, la 2016”*, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Segunda especialidad en gestión educativa y acreditación.

Los Olivos, 18 de diciembre de 2017

Betty Trujillo Medrano
DNI 07979177

Índice

Descripción	Pág.
Carátula	1
Generalidades	4
Introducción	14
Antecedentes	15
Teorías relacionadas	17
Justificación	22
Realidad problemática	22
Planteamiento del problema	21
Objetivos	24
Hipótesis	25
Método	27
Diseño de la investigación	28
Variables, operacionalización	29
Población, muestra y muestreo	31
Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad	32
Métodos de análisis de datos	34
Aspectos éticos	34
Resultados	35
Discusión	47
Conclusiones	51
Recomendaciones	52
Referencias	53
Anexos	57

Anexo1. Instrumento

Anexo 2. Validación del instrumento

Anexo 3. Matriz de consistencia

Anexo 4. Base de datos SPSS

Anexo 5. Artículo de investigación

Anexo 6. Autorización de las instituciones educativas

Anexo 7. Consentimiento informado

Anexo 8. Autorización de la publicación de artículo

Autorización de la publicación de tesis

Acta de originalidad

Declaración de autenticidad

Lista de tablas

	Descripción	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable1 liderazgo directivo	30
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Gestión Pedagógica.	30
Tabla 3	Distribución de la población muestra	31
Tabla 4	Relación de profesionales que validaron los instrumentos	33
Tabla 5	Fiabilidad de la variable 1 liderazgo directivo	33
Tabla 6	Fiabilidad de la variable 1 gestión pedagógica	33
Tabla 7	Distribución de resultados de la variable 1 liderazgo directivo	35
Tabla 8	Distribución de resultados de la dimensión liderazgo pedagógico	36
Tabla 9	Distribución de resultados de la dimensión liderazgo organizacional	37
Tabla 10	Distribución de resultados de la variable gestión pedagógica	38
Tabla 11	Distribución de resultados de la dimensión gestión administrativa	31
Tabla 12	Distribución de resultados de la dimensión gestión institucional	40
Tabla 13	Distribución de resultados de la dimensión gestión comunitaria	41
Tabla 14	Resultados de la prueba de normalidad a las dos variables	42
Tabla 15	Resultados de correlación de las dos variables	43
Tabla 16	Resultados de correlación de liderazgo directivo y gestión administrativa	44
Tabla 17	Resultados de correlación de liderazgo directivo y gestión institucional	45
Tabla 18	Resultados de correlación de liderazgo directivo y gestión comunitaria	46

Lista de figuras

	Descripción	Pág.
Figura 1	Distribución de resultados de la variable 1 liderazgo directivo	35
Figura 2	Distribución de la dimensión liderazgo pedagógico	36
Figura 3	Distribución de la dimensión liderazgo organizacional	37
Figura 4	Distribución de la variable gestión pedagógica	38
Figura 5	Distribución de la dimensión gestión administrativa	39
Figura 6	Distribución de la dimensión gestión institucional	40
Figura 7	Distribución de la dimensión gestión comunitaria	41

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón, la 2016, se empleó un enfoque cuantitativo, método descriptivo correlacional, nivel básico, diseño no experimental de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 90 docentes pertenecientes a la red 1 Ancón a quienes se administró la técnica de la encuesta a través de dos instrumentos elaborados para medir las variables, los datos se trataron con estadística descriptiva y estadística inferencial; se concluyó que existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón, la 2016.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión pedagógica, institucional, comunitaria, administrativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and its relationship with pedagogical management in teachers of the network 1 Ancon, 2016, using a quantitative approach, correlational descriptive method, basic level, non-experimental cross-sectional design; the sample consisted of 90 teachers belonging to the 1 Ancón network who were administered the survey technique through two instruments designed to measure the variables, the data were treated with descriptive statistics and inferential statistics; It was concluded that there is a relationship between managerial leadership and its relation with the pedagogical management in teachers of the network 1 Ancòn, 2016.

Keywords: Management leadership, pedagogical management, institutional, community, administrative.

Introducción

El liderazgo directivo es el conjunto de atributos que posee el director y sus sub directores en una institución educativa que los faculta a gestionar todos los procesos conducentes al logro de los objetivos y de las metas propuestas en la programación a corto plazo y en forma progresiva a logro de las metas a largo plazo. La gestión pedagógica es una función específica del director según la concepción actual y está orientada a acompañar a los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, requiere de cualidades docentes excepcionales para asegurar el crecimiento de los estudiantes y de los docentes. Sin embargo, se encontró que en las instituciones educativas, el liderazgo no está empoderado debido a una larga cultura de creer que el director es un tirano, esto trae como consecuencia que la gestión pedagógica se vea mermada, los docentes son resistentes y no hay avances plausibles en el cumplimiento de las propuestas.

El presente trabajo sobre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón, fue realizado con el objetivo de cuantificar la relación entre ambas variables y poner énfasis en la importancia que tiene el líder para un buen desarrollo en una organización que beneficie a los estudiantes con una formación integral y de calidad de acorde con las exigencias del enfoque pedagógico vigente, para hacer frente a los cambios que requiere la educación en la era del conocimiento.

El liderazgo directivo, incide de modo directo en el aprendizaje de los estudiantes, es director líder tiene la capacidad de conducir la institución educativa, orientar a sus equipos hacia los objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes y de ser necesario replantear la misión para la mejora de la institución educativa. El líder directivo tiene la capacidad de organizar, direccionar, influenciar en su equipo de trabajo, comprometerse, conducir, motivar e involucrarse en la formación y actividades de los agentes educativos, delega tareas, crea un clima armonioso en las institución, informa a la comunidad educativa sobre los avances, genera la participación de los padres de familia, motiva a los estudiantes a trabajar en función de los aprendizajes, realiza visitas pedagógicas en las aulas, promueve el desarrollo profesional docentes y toma en cuenta las necesidades de formación

y actualización, el directivo realiza el monitoreo, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes dentro del proceso pedagógico.

Antecedentes

Reeves (2010), *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social en Santiago de Chile*, tesis de maestría, Universidad de Chile, Chile; cuyo objetivo fue estudiar la percepción de los directores, analizar las diferencias comunes entre escuelas cuyos resultados son bueno o malo y estudiar relaciones que pueda haber entre los resultados y prácticas existentes en la escuela; método exploratorio de tipo cualitativo y cuantitativo cuya técnica es la entrevista, en cuanto a los instrumentos se empleó la encuesta para obtener los datos de una muestra de 76 directores y 28 profesores según sus niveles económicos de cada uno de los docentes investigados, los resultados indicaron que existen directivos de escuelas cuyo liderazgo directivo se diferencian porque demuestran algunos buenos resultados y otros directivos muestran malos resultados. Buenos como preocuparse por sus docentes, expectativas de rendimiento, trabajos colaborativos, realiza acompañamiento y exponen sus logros y fortalezas, con un clima favorable entre todos los agentes como una forma de mejorar el rendimiento de docentes y el rendimiento escolar de los educandos.

Villarreal (2013), *Liderazgo para la gestión escolar en Escuela de Tiempo Completo*, tesis de maestría, Universidad TECVirtual, Venezuela, cuyo objetivo fue documentar experiencias exitosas de un Centro Educativo que participe en el Programa de Escuela de Tiempo Completo en el Estado de Nuevo León, con el propósito de generar conocimiento sobre la gestión y el liderazgo escolar; el método empleado fue de enfoque cualitativo que combina con la investigación-acción y el estudio de casos, se empleó como instrumento guías de observación, la encuesta y cuestionarios, dentro de resultados se encontró que los retos para alcanzar el 100 % de asistencia durante la jornada completa de trabajo para brindar una educación integral y equitativa para efectivizar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y mejore su rendimiento académico, con la dirección efectiva del director que es el organizador, planificador quien realiza un trabajo estratégico donde la comunidad educativa trabaja en equipo y además todos

tengan las mismas oportunidades y el espacio suficiente para desarrollarse en forma profesional.

Campos (2012), *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*, tesis de maestría, Universidad de San Ignacio de Loyola, Perú, cuyo objetivo fue determinar el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao, método descriptivo correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo constituido por 100 docentes, padres de familia y estudiantes, los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Adaptada por Ruiz, 2009) que midió las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que midió las dimensiones identidad, integración y motivación institucional; ambos instrumentos presentaron validez y confiabilidad estadística; los resultados establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Zurita (2015), *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica*, tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú; cuyo objetivo fue examinar la concepción de gestión pedagógica, cambio curricular y sus componentes y analizar qué aspectos de la gestión pedagógica, tanto los maestros como directivos resultan favorables al cambio curricular en instituciones educativas de educación básica, la investigación fue de enfoque cualitativo, tipo documental mixto y concluyó que la comunidad educativa es la artífice de cambios que suceden dentro de la institución para la mejora de resultados y que la comunidad debe estar comprometida con el clima favorable, liderazgo distribuido, docentes capacitados y adecuada infraestructura tal vez con apoyo de tecnologías, evaluación y asesoría externa.

Atalaya (2013), *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07*, tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magíster UGEL 07 Lima-

2013; la metodología empleada fue de tipo descriptiva-correlacional con una muestra de 80 docentes de los niveles primaria y secundaria, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la encuesta, se concluyó que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, es decir, se acepta la hipótesis planteada que el liderazgo del director si se relaciona directamente con el clima institucional del Consorcio Educativo.

Teorías relacionadas

El liderazgo directivo.

Farre y Las Heras (2002) indicó:

El liderazgo directivo es el trabajo que distingue por la fijación de normas, en las funciones de las organizaciones y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión. El líder directivo es aquel que tiene capacidad para comunicar órdenes apropiadas. (p. 125)

Farre y Las Heras (2002) indicaron: “un líder directivo es aquel que posee capacidad de comunicación para realizar trabajos en equipo basados en normas para el cumplimiento de metas y fines trazados” (p. 38). El liderazgo directivo está relacionado con las actividades administrativas.

Espinoza (1999) señaló:

La palabra liderazgo proviene del inglés leader, que significa guía, más que un elemento de la organización es un asunto cuya gerencia tiene por misión de dirigir, el gerente es el líder que organiza, planifica estrategias, administra e influye en las actividades de los demás. (p. 8).

Chiavenato (2006) a través de su teoría mencionó que el liderazgo forma uno de los temas administrativos más estudiados en las últimas décadas, indicando que las teorías sobre liderazgo se dividen en tres grupos. Teorías de rasgos de personalidad, teoría antigua que mantiene que el rasgo es una cualidad distintiva de la personalidad, según la teoría un líder posee rasgos específicos de

personalidad que lo diferencian de los demás, es decir presenta características que influyen en la conducta de sus semejantes. Estas teorías recogieron la influencia de la teoría del gran hombre, sostenida por Carlyle para revelar que el avance del mundo es fruto de las construcciones personales de ciertos hombres destacados en la historia.

Dimensiones.

Liderazgo pedagógico.

Weinstein, et al. (2012) sostuvieron:

los directivos de las organizaciones pueden diferenciar los efectos de los resultados en cuanto al aprendizaje que obtienen los estudiantes, con una gestión sutil que permite realizar un trabajo positivo en las aulas y en donde los docentes sirvan de relación entre director y estudiantes. (p. 13)

Liderazgo organizacional.

Aguerrondo (1996) sostuvo “la gestión y la organización son modelos de control, esto permite regular, controlar, estandarizar, permitiendo prevenir los errores de la organización y dirigir a sus objetivos” (p. 26). Organización, es la capacidad que consiste en organizar y repartir las tareas que permitan el cumplimiento de la asignación de funciones.

Gestión Pedagógica

Ministerio de Educación (2010) publicó:

Gestión educativa tiene por misión velar por la institución tanto en lo administrativo y en lo pedagógico como también los procesos que se desarrolla al interior de la institución buscando la equidad, la eficiencia de los estudiantes para el desarrollo integral y sean capaces de edificar la democracia y el desarrollo nacional construyendo proyectos de vida personal y en lo colectivo. (p. 34)

Sánchez (2006) indicó: “la gestión pedagógica conlleva un trabajo de gestión y uno de enseñanza orientado a la gestión curricular o administración del currículo” (p. 16).

Casasus (1994) indicó: “cuando se habla de gestión se hace referencia a unir factores para realizar cosas que nos orienten a buscar resultados que se espera” (p. 54).

Franco, Jaramillo (2000) concibieron: “al aprendizaje como ‘momentos, procesos didácticos’ que utiliza el docente en el proceso de la enseñanza y aprendizaje de sus alumnos” (p. 20).

Panqueva (2003) manifestó:

Es el eje sobre el cual se sustenta cualquier propuesta educativa, enfocando los métodos de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes, donde las instituciones educativas determinen como opción pedagógica fundamentado en los principios sobre el cual se basa su propuesta de formación y el propósito que busca y el tipo de estudiante que pretende formar. (p. 345)

Dimensiones

Administrativa

Calero (1998) indicó: “El director asume el rol de liderazgo dentro de una institución y que se considera importante el rol que desempeña para inspirar respeto en su comunidad educativa” (p. 4).

García (1997) manifestó: “una institución que carece de un buen sistema directivo gerencial puede sobresalir y destacar en sus funciones y convertirse en eficaz y eficiente” (p. 3).

Delgado (2002) manifestó: “el trabajo del docente nos permitirá desde los diferentes escenarios actuales o moderno a un trabajo eficiente y de calidad,

detallando el planeamiento y organización para un buen clima donde genere un aprendizaje integral en la educación” (p. 5).

Weinstein (2012) indicó: “las políticas educativas están asignados a los directores como líder pedagógico y administrativo eficaz cuyo rol es generar cambios dentro de una Institución que busca alcanzar resultados favorables” (p. 14).

Polanco, (2004) manifestó: “que el directivo debe participar en forma directa y activa en el campo educativo buscando la mejora de todos los agentes educativos y así buscar la calidad educativa que tanto se desea” (p. 37).

Chiavenato (2000) mencionó: “la palabra administración proviene del latín ad que significa dirección, tendencia y minister que significa obediencia o subordinación, en donde el cumplimiento de una función es direccionada bajo la representatividad de otra persona” (p.8).

Institucional.

Leuro (2003) indicó:

Que en una Institución Educativa la gestión pedagógica cumple un rol significativo permitiendo que los estudiantes logren una formación integral tanto cognoscitivamente como también los valores. Es el objetivo de la institución educativa de acuerdo a la integración con los agentes principales, la dirección demuestra un rol fundamental, centrado en el trabajo, motivando el proceso pedagógico y comprometiendo a tomar decisiones que permitan a las instituciones educativas converger a un solo objetivo y lograr cumplir su visión institucional de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional. (p. 56)

Casassus (2000) dijo: “una gestión excelente se entiende como el proceso de planes, acciones en su conjunto de más alto nivel de una organización que controlan la eficacia de los procesos de menor nivel, convirtiendo en términos necesario de calidad” (p. 102).

Comunitaria

López (2006) centró su clasificación en cinco componentes, cada uno de ellos enfocado en una función específica que se realiza en la escuela, Marcelo y Cojal (2002) fraccionaron la gestión educativa en tres componentes bien enmarcados: (1) administración, (2) procesos de enseñanza y aprendizaje, y (3) las relaciones que se da entre los dos componentes anteriormente mencionados, este tiene una orientación sociológica en donde se dan grandes cambios y prerrogativa a los padres como sostén administrativo para una gestión eficaz. Este componente indica la relación que tiene la institución educativa con los padres de familia, el entorno productivo social en donde la participación de los padres de familia es poca.

La participación educativa

Es importante anotar que para que exista una buena gestión administrativa se requiere la colaboración y el apoyo de los padres de familia y del entorno como son las alianzas que vienen a ser las autoridades de la comunidad, las empresas, las instituciones y los intelectuales que pueden apoyar con ideas para una buena gestión y en suma para beneficio de los estudiantes. Como lo define Gento, (1994) “la participación de individuos o grupos de personas en la toma de decisiones y discusiones que afectan para la consecución de objetivos comunes para la institución son relevantes, así como los métodos y estrategias de trabajo” (p. 17). Portela (2003) mencionó que la participación se vio fortalecida por lo que hicieron los padres de familia en el viejo continente en donde con su aporte fortalecieron este concepto de participación permitiendo que territorio de diferentes niveles abriera las puertas a los padres, docentes, las municipalidades sean parte de los componentes de una gestión de dichos centros.

Justificación

La presente investigación tiene importante porque se refiere a la buena dirección de las instituciones educativas, ya que los directivos son líderes que cumplen la labor pedagógica para una enseñanza de calidad orientando a sus docentes basándose en estándares establecidos. Los directores son los encargados de velar por el normal funcionamiento de las instituciones educativas donde diariamente se

involucran con su comunidad educativa en busca de que su administración sea excelente para superar diversos problemas que se les pueda presentar.

El Director es uno de los actores educativos más importantes del quehacer educativo, su liderazgo asertivo contribuirá al logro de los aprendizajes del estudiante ya que su función de dirigente organizacional juega un rol relevante dentro del proceso de la enseñanza-aprendizaje, por otro lado, el director sabe que es un líder eficaz por lo tanto cumple tareas cuyo compromiso profesional lo desempeña con mucho entusiasmo y mucha dedicación para ello debe demostrar mucha actitud y tranquilidad emocional.

Realidad problemática

El liderazgo directivo ha surgido como categoría de gestión en las dos últimas décadas y en él se centran todas las expectativas de los funcionarios del Ministerio de Educación y de los padres de familia. Pese a que el cambio de enfoque y el cambio de la legislación no genera cambios en la realidad, se cree que los directores, por el solo hecho de serlos deben hacer milagros para que la brecha educativa se soluciones en períodos cortos de uno o dos años. En el mundo las grandes transformaciones llamadas revoluciones educativas se lograron con una fuerte inversión de dinero por parte del estado, las reformas educativas requieres inversiones no tan fuertes, pero tardan más tiempo en hacerse efectivas y verse sus resultados, sin embargo, las innovaciones toman varios años de trabajo sostenido para que puedan verse los resultados, este hecho es explicable por que la inversión es baja pero sostenida.

En el mundo, la inversión en educación está relacionada al modelo de ciudadano que se quiere construir, a las políticas de estado, a la PBI que se adjudica al sector y con ello se inician los avances educativos mejorando infraestructura, con la implementación de laboratorio, centros de aprendizaje, asignación de equipos y maquinarias, docentes bien pagados y bien formados; los intentos demagógicos de mejorar la educación han concluido en la decepción de la población quienes creen que con el solo anuncio de las autoridades la educación mejorará. Intentos frustrados son los programas paliativos de capacitaciones cortas

en las que se satura de información a los docentes y se les pide grandes resultados en los que se designan grandes contingentes de empleados a funciones de monitoreo y supervisión, situaciones que crean hostilidad y zozobra y no se traducen en logros efectivos en los aprendizajes.

En el ámbito de América Latina y El Caribe, se ha dinamizado el llamado liderazgo del director, se le llama de diversas formas liderazgo directivo, liderazgo pedagógico, liderazgo transformacional, sin que respecto a tales categorías existan consensos teóricos que acuñan dichos términos como temas que han surgido de procesos teóricos y metodológicos rigurosos, no se sabe cuál es el límite de cada uno de esos conceptos, más aún si todos comparten los mismos atributos como ejemplo, sinergia, confianza, reforzados, relaciones con la comunidad, situación que ha lleva a una confusión y no se traduce en resultados de buena gestión de la institución educativa ni mejoramiento en el desempeño docente, en consecuencia, categorías débiles sin sustento epistémico, terminan evaluando como deficiente el sistema educativo en tanto no se conoce que significa tales términos.

En el ámbito nacional diversos estudios realizados hasta el año 2013 con respecto a la problemática de la gestión de los directores de las instituciones educativas culminan criminalizando al director, a partir de información extraída con muestras no probabilísticas, con instrumentos sin ninguna validez ni fiabilidad, concluyen en el sentido que los directores solo ejercen su función de jefe y/o gerente centrado en ejercer tareas administrativas y hacer cumplir normas educativas a su seguidores sin preocuparse por promover un clima institucional armonioso que influya en la mejora de sus aprendizajes y sin ejercer un liderazgo directivo eficaz. Si bien no ha mejorado el liderazgo ni la gestión pedagógica como se espera, se vienen produciendo cambios lentos que parecen imperceptibles por tratarse de un servicio, cuya característica es su intangibilidad.

Planteamiento del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1 de Ancón, 2016?

Problemas específicos**Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo con la gestión administrativa en docentes de la red 1 Ancón, 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón, 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la gestión comunitaria en docentes de la red 1, Ancón, 2016?

Objetivos**Objetivo general.**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión pedagógica en la red 1, Ancón 2016.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre liderazgo directivo y la gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre liderazgo directivo comunitaria y la gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre liderazgo directivo y la gestión comunitaria en docentes de la red 1 Ancón, 2016.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1, Ancón, 2016

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón,2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Método

Diseño de investigación

Enfoque.

La presente investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo. Las variables del presente estudio son categóricas sin embargo se asignaron números para su tratamiento estadístico.

Tipo de estudio.

Bernal (2000) consideró

Es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel descriptivo de grado correlacional. (p. 19)

Nivel

La presente investigación se desarrolló desde el nivel descriptivo-correlacional, el cual consiste en ver la relación que existe entre las variables de estudio. La finalidad de este nivel de estudio es explicar si existen relaciones entre las variables, pero eso de ninguna manera implica que una variable explique a la otra.

Método

La presente investigación se desarrolló desde el método hipotético deductivo ya que este método nos permite probar la hipótesis a través de instrumentos con un diseño estructurado. Bernal (2006) indicó que dicha prueba empieza con la teoría y de ella se deriva la hipótesis que luego serán sometidas a pruebas a través de un diseño estructurado confiables cuyas conclusiones derivadas contribuirán a la generación del conocimiento.

Corte

La presente investigación se desarrolló con un corte transversal o transeccional. Los cortes transversales se caracterizan por recoger la información en período determinado de tiempo, que debe ser corto.

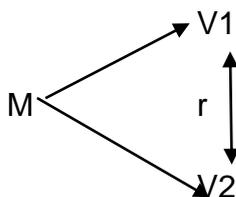
Diseño propiamente dicho.

El diseño de estudio empleado fue el No experimental. Hernández. et al. (2003) mencionaron: “no se realiza manipulación de las variables, se recolectan datos en un sólo periodo de tiempo y se describen las variables del desarrollo de habilidades sociales para el liderazgo y la integración al grupo” (p. 84).

Bisquerra (1989) indicó:

Por la manipulación de variables, dicha investigación cumple con ser una investigación descriptiva porque no se manipula ninguna variable. Se limita a observar y describir los fenómenos. Se incluyen dentro de la investigación descriptiva a los estudios de desarrollo, estudios de casos, encuestas, estudios correlacionales, estudios de seguimiento, análisis de tendencias, series temporales, estudios etnográficos, investigación histórica, etc. (p. 65)

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



M = Muestra

V1 = Liderazgo directivo

V2 = Gestión pedagógica

r = Relación de las variables

Variables, operacionalización

Variable 1: liderazgo directivo

Variable 2: gestión pedagógica

Definición conceptual de V1: liderazgo directivo.

Existen diversas definiciones de liderazgo, una de las definiciones relevantes está dado por Chiavenato (2002, p. 512), quien manifestó que el liderazgo es un fenómeno de tipo social recurrente en grupos sociales y también en las organizaciones. La influencia del liderazgo es un fenómeno que ocurre dentro de las organizaciones y es el líder la que influye y el que mueve determinadas acciones dirigidas hacia un objetivo o meta propuesta.

Definición conceptual de V2: gestión pedagógica.

Es el proceso de integración de la organización en el cual permite diseñar y mantener un entorno adecuado a fin de mantener el funcionamiento de grupos para alcanzar los objetivos y metas trazadas y es el director la persona en quien recae esa gran responsabilidad para su cumplimiento, como lo señaló Sander (2002) sobre gestión pedagógica, campo teórico y axiológico dirigido al campo educativo y que está comprometido con los valores éticos orientados al pleno ejercicio de la ciudadanía en una sociedad llamada democrática.

Definición operacional.

La operacionalización es un proceso metodológico consistente en descomponer deductivamente las variables del problema de investigación, esta se subdivide en dimensiones; que viene a ser características de la variable, son estándares que se utiliza para medir el progreso y el logro de un producto en este caso el estudio de investigación que se lleva a cabo. Escala de medición, nos indica la manera de cómo la variable va a ser medido, es el instrumento de medición que va ser utilizado para efectuar la medición. Por ser el estudio de variables cuantitativas se usará la escala nominal.

Tabla 1

Operacionalización de la variable1 liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Liderazgo pedagógico	Desempeño docente	1; 2; 3; 4; 5; 6;	Ordinal	Bajo: 25 a menos
	Interés por el aprendizaje de los estudiantes	7; 8; 9;10; 11; 12; 13; 14; 15	5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces	Medio: 26 a 50 Alto: 51 a mas
	Trabajo en equipo		2: Casi nunca	
	Mejoramiento de la enseñanza		1: Nunca	
Organizacional	Ficha de evaluación. Infraestructura.	16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30		Bajo: 25 a menos Medio: 26 a 50 Alto: 51 a mas

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Gestión Pedagógica.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Gestión Administrativa	Documentación	1; 2; 3; 4; 5	Ordinal	Bajo: menos de 50
Institucional	Trámites	6; 7; 8; 9; 10	5: Siempre	
	Técnico-pedagógico	11; 12; 13; 14; 15	4: Casi siempre 3: A veces	Medio: 51 a 100 Alto: 101 a mas
	Aprendizajes	16; 17; 18; 19; 20	2: Casi nunca	
Comunitaria	Relaciones	21; 22; 23; 24; 25	1: Nunca	
	Trabajo conjunto	26; 27; 28; 29; 30		

Población, muestra y muestreo**Población-muestra.**

En la presente investigación se trabajó con población-muestra, toda la población formó parte de la investigación y estuvo constituida por todos los docentes de la red 01 de la localidad de Ancón conformada por seis instituciones educativas del distrito, tanto del nivel primario como el nivel secundario, de los cuales se tomó

como muestra a 90 docentes a quienes se les aplicó el instrumento de investigación.

Siguiendo los fundamentos de Hernández, et al. (2010) se nombró población al conjunto de todos los casos que conforman con fijas distinciones. Como en caso de esta investigación para analizar las variables de estudio correspondiente.

Tabla 3

Distribución de la población muestra

n-°	Instituciones educativas	Número docentes
1	Generalísimo José de San Martín	14
2	César Vallejo	15
3	Santa Rosa	16
4	Villas de Ancón	15
5	Carlos Gutiérrez Merino	15
6	2066 Almirante Miguel Grau	15
	Total	90

Muestreo

En la presente investigación se trabajó con un muestreo no probabilístico de tipo intencional, en el que los sujetos participantes son elegidos por criterios del investigador y no tienen condición de representatividad.

Técnicas, instrumentos validez y confiabilidad

Técnica

En esta investigación que se utilizó la técnica de encuesta. Méndez (2008) indicó: “La encuesta permite recoger datos que requiere el investigador, su instrumento es el cuestionario” (p. 217).

Instrumentos

En la presente investigación se trabajó con dos instrumentos, uno llamado: Cuestionario para de Liderazgo directivo y otro llamado cuestionario para la gestión pedagógica. Portilla (1995) indicó que los cuestionarios consisten en documentos impresos o en línea para la recolección de información por el cual los propios sujetos que se estudian ofrecen los datos, por ejemplo, ofreciendo opiniones, sugerencias, señaló también, que el objetivo del instrumento es recolectar datos de fuentes directas en razón a la determinación de la relación entre las variables en estudio

Validez

En la presente investigación se trabajó con validez por juicio de expertos. La participación de expertos en la evaluación de los instrumentos correspondió a doctores, por sus conocimientos y experiencia, en investigación educativa para que juzgaran en forma independientemente la bondad de los ítems del instrumento, en base a la relevancia o congruencia de contenido, la claridad de la redacción y su sesgo. La decisión fue que ambos instrumentos eran aplicables.

Tabla 4

Relación de profesionales que validaron los instrumentos

n-°	Grado	Apellidos y nombres	Decisión
1	Doctor	Núñez Lira Luis Alberto	Aplicable
2	Doctor	Fabián Falcón Carlos Alberto	Aplicable
3	Doctor	Mendoza Retamozo Noemí	Aplicable

Confiabilidad

En la presente investigación se trabajó con la prueba del Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos, se encontró una fiabilidad de ,890 para la variable liderazgo directivo y ,938 para la variable gestión pedagógica, lo que implicó que ambos instrumentos eran fiables.

Tabla 5

Fiabilidad de la variable 1 liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	30

Tabla 6

Fiabilidad de la variable 2 gestión pedagógica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

Método de análisis de datos

En la presente investigación los datos fueron analizados con la estadística descriptiva y la estadística inferencial, los resultados se presentan en tablas y figuras. Para el procesamiento estadístico se empleó software estadístico SPSS versión 20.0.

Aspectos éticos

En la presente investigación en todo momento se respetó el anonimato y la voluntad de participación de los docentes. Las fuentes consultadas fueron citas y referencias conforme a normas internacionales.

Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 7

Distribución de resultados de la variable 1 liderazgo directivo

Liderazgo directivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	48	53,3	53,3	53,3
	Alto	42	46,7	46,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

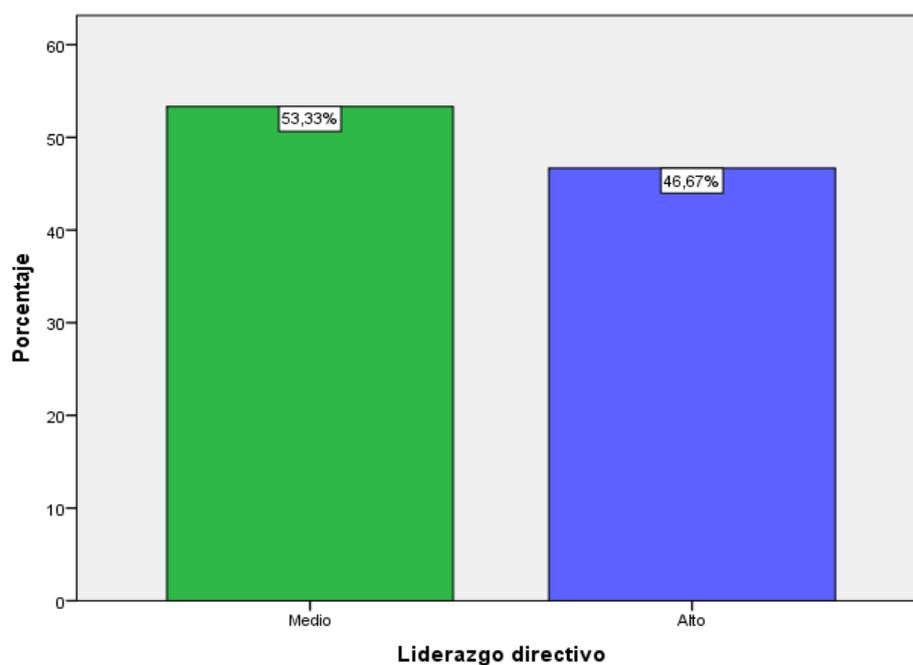


Figura 1. Distribución de resultados de la variable 1 liderazgo directivo

Tabla 8

Distribución de resultados de la dimensión liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	36	40,0	40,0	40,0
	Alto	54	60,0	60,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

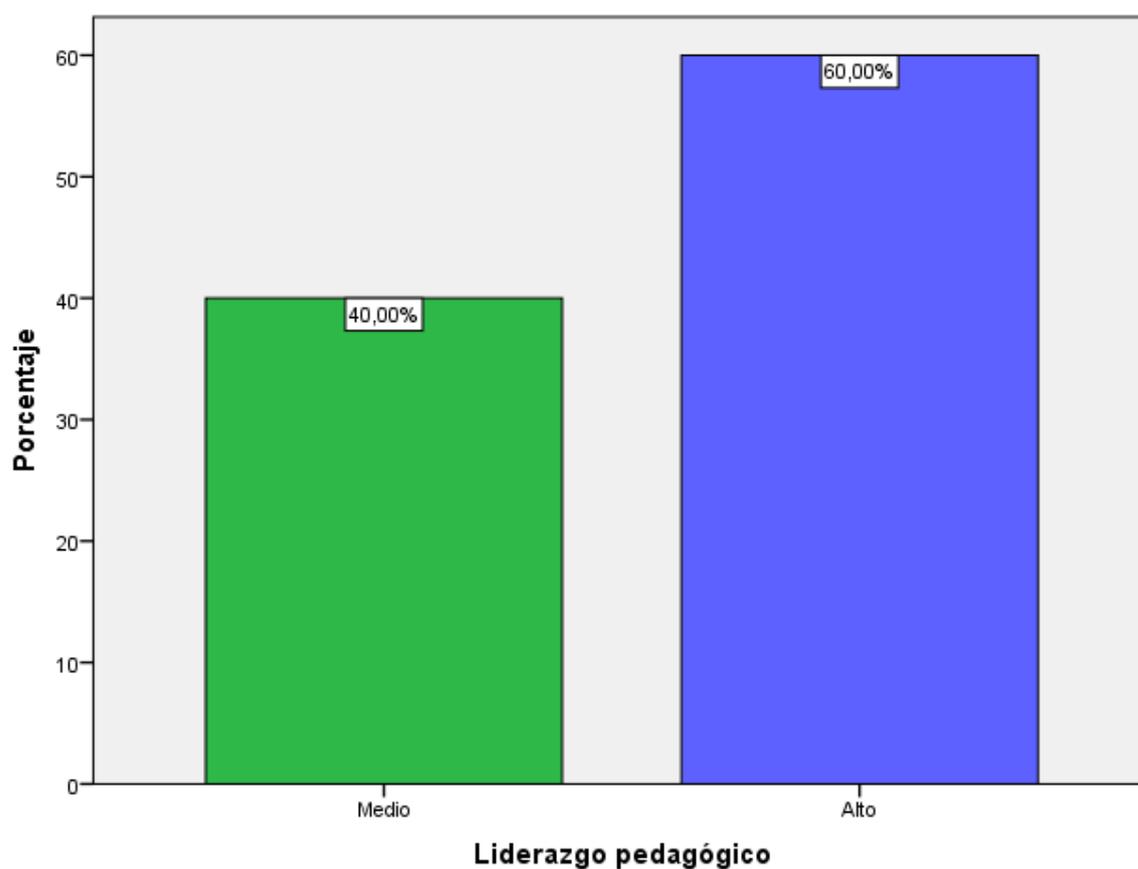


Figura 2. Distribución de la dimensión liderazgo pedagógico

Tabla 9

Distribución de resultados de la dimensión liderazgo organizacional

Liderazgo organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	54	60,0	60,0	60,0
	Alto	36	40,0	40,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

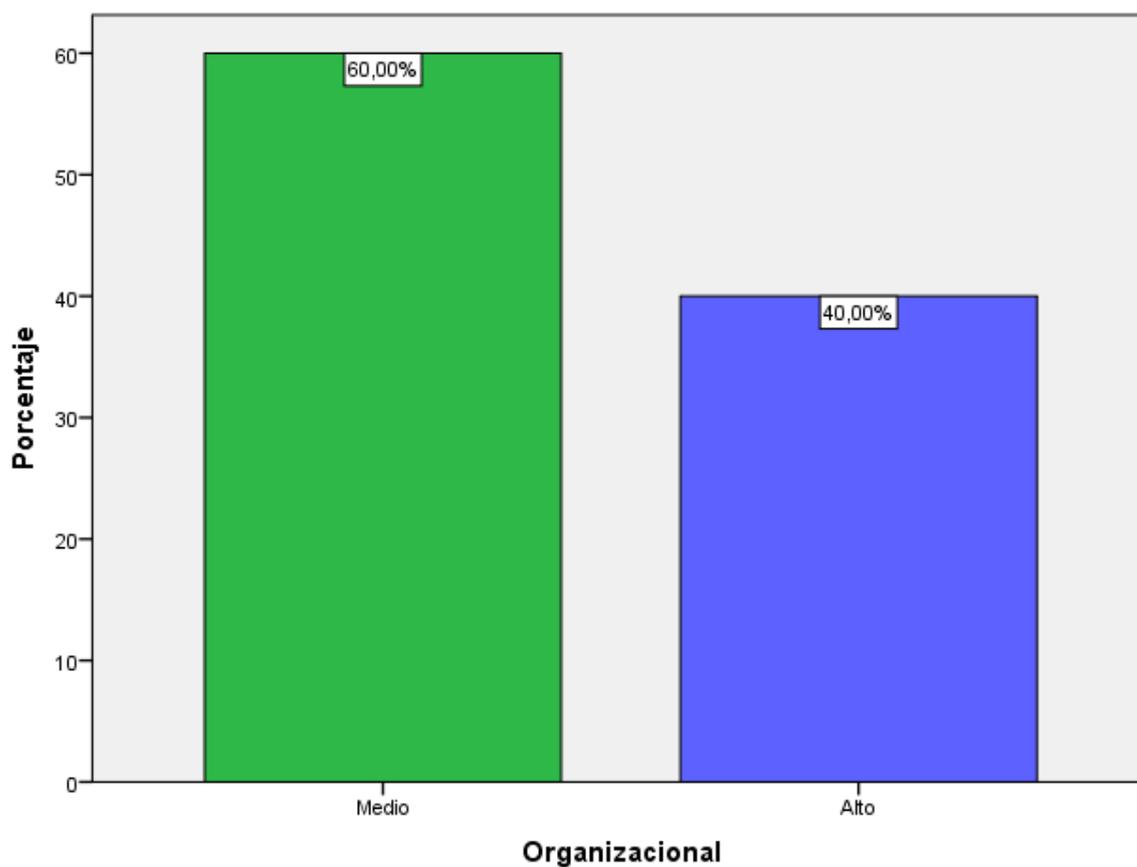


Figura 3. Distribución de la dimensión liderazgo organizacional

Tabla 10

Distribución de resultados de la variable gestión pedagógica

Gestión pedagógica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	36	40,0	40,0	40,0
	Alto	54	60,0	60,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

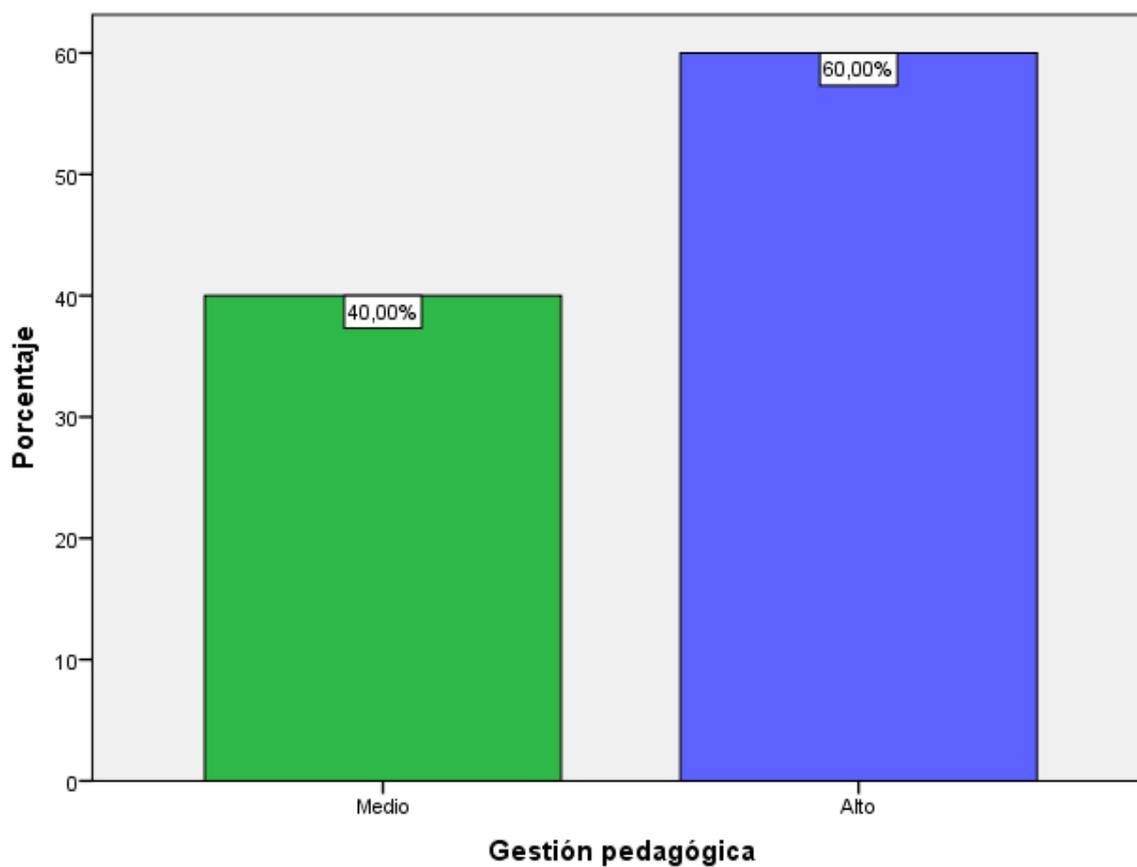


Figura 4. Distribución de la variable gestión pedagógica

Tabla 11

Distribución de resultados de la dimensión gestión administrativa

Gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	36	40,0	40,0	40,0
	Alto	54	60,0	60,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

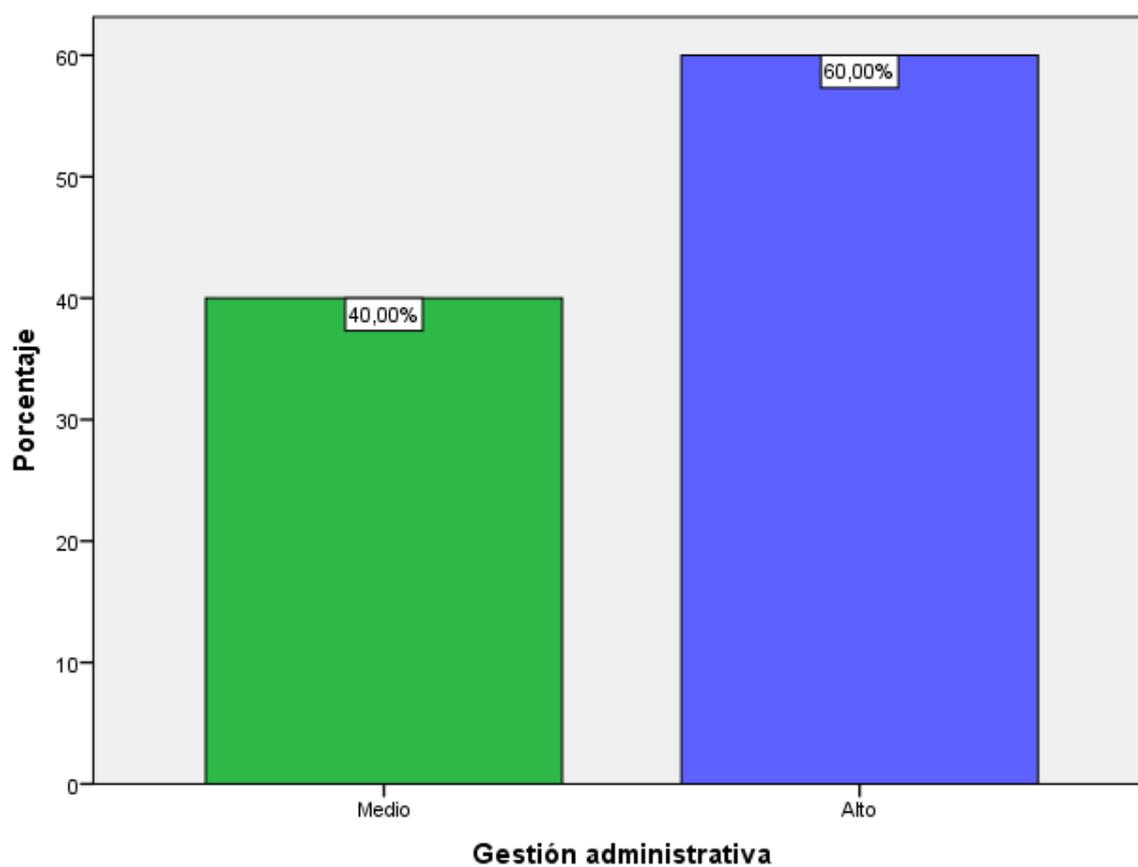


Figura 5. Distribución de la dimensión gestión administrativa

Tabla 12

Distribución de resultados de la dimensión gestión institucional

Gestión institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	36	40,0	40,0	40,0
	Alto	54	60,0	60,0	100,0
Total		90	100,0	100,0	

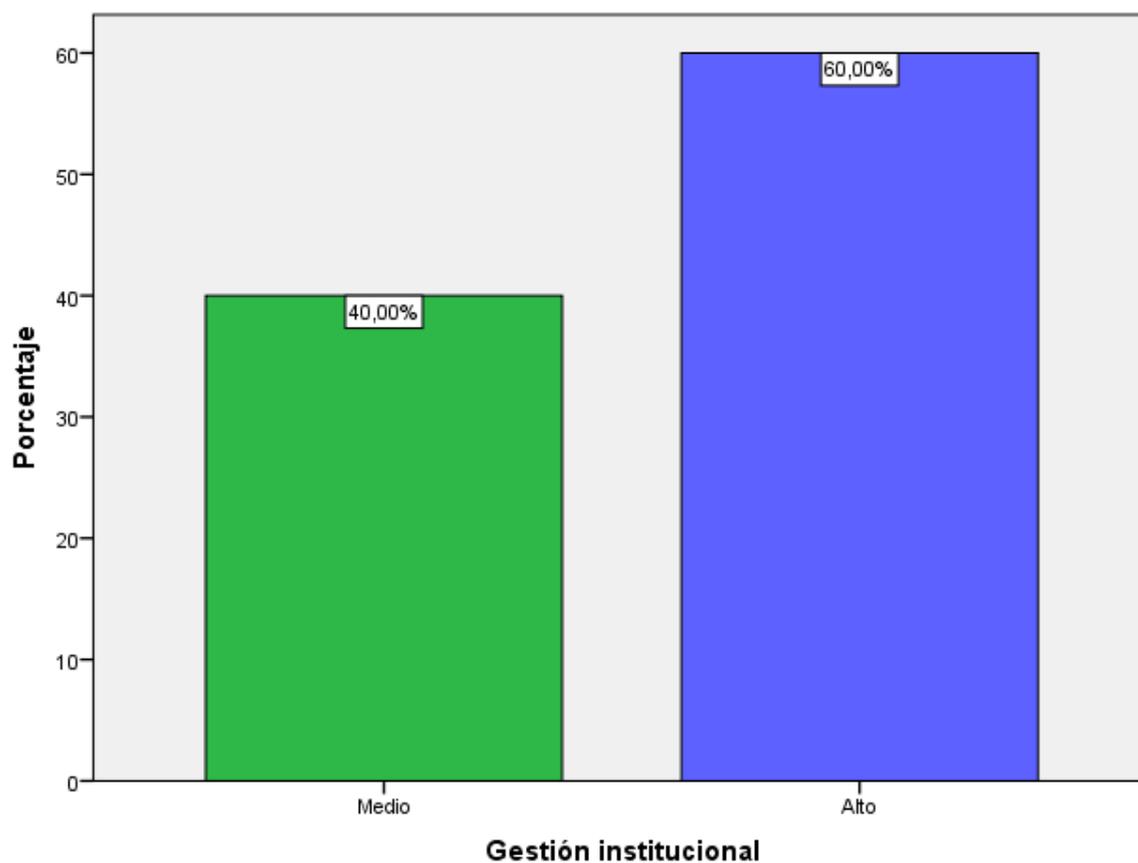


Figura 6. Distribución de la dimensión gestión institucional

Tabla 13

Distribución de resultados de la dimensión gestión comunitaria

Gestión comunitaria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	54	60,0	60,0	60,0
	Alto	36	40,0	40,0	100,0
Total		90	100,0	100,0	

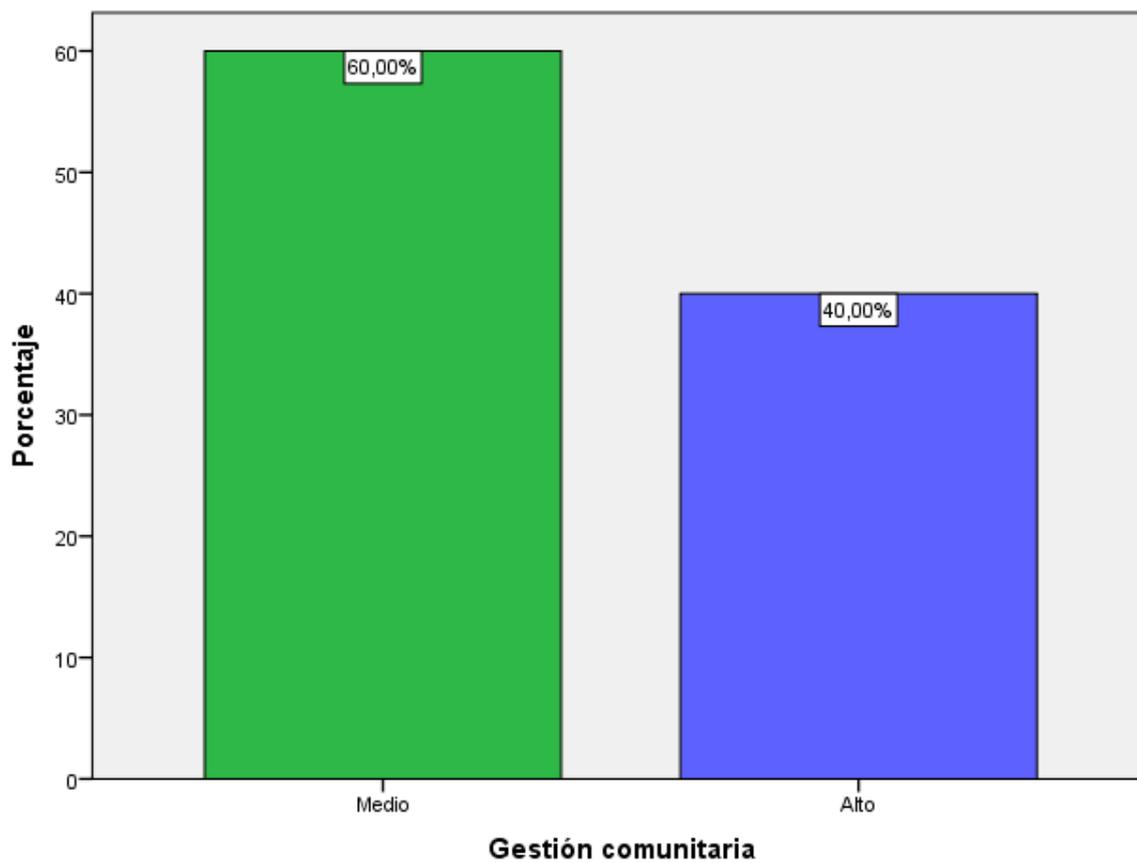


Figura 7. Distribución de la dimensión gestión comunitaria

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 14

Resultados de la prueba de normalidad a las dos variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,143	90	,000	,939	90	,000
Gestión pedagógica	,156	90	,000	,953	90	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Regla de decisión.

Si sig < ,05, se rechaza H0.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0. No existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1, Ancón, 2016

Hi. Existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1, Ancón, 2016

Regla de decisión.

Si sig < ,05, se rechaza H0.

Tabla 15

Resultados de correlación de las dos variables

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Los resultados de la correlación de variables mostraron una $r = ,874$, lo que significa que la relación es directa, alta y significativa y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la cual es menor que $,05$, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Hipótesis específica 1

H_0 . No existe relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

H_1 . Existe relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Regla de decisión.

Si $\text{sig} < ,05$, se rechaza H_0 .

Tabla 16

Resultados de correlación de liderazgo directivo y gestión administrativa

Correlaciones			Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Los resultados de la correlación de variable liderazgo directivo con la primera dimensión de la variable gestión pedagógica – gestión administrativa, mostraron una $r = ,546$, lo que significa que la relación es directa, moderada y significativa, y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la cual es menor que $,05$, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_i , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Hipótesis específica 2

H_0 . No existe relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

H_i . Existe relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Regla de decisión.

Si $\text{sig} < ,05$, se rechaza H_0 .

Tabla 17

Resultados de correlación de liderazgo directivo y gestión institucional

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Gestión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Los resultados de la correlación de variable liderazgo directivo con la segunda dimensión de la variable gestión pedagógica – gestión administrativa, mostraron una $r = ,863$, lo que significa que la relación es directa, alta y significativa, y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la cual es menor que $,05$, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Hipótesis específica 3

H_0 . No existe relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

H_1 . Existe relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Regla de decisión.

Si $\text{sig} < ,05$, se rechaza H_0 .

Tabla 18

Resultados de correlación de liderazgo directivo y gestión comunitaria

			Correlaciones	
			Liderazgo directivo	Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Los resultados de la correlación de variable liderazgo directivo con la tercera dimensión de la variable gestión pedagógica – gestión comunitaria, mostraron una $r = ,841$, lo que significa que la relación es directa, alta y significativa, y una significancia de $sig = ,000$, la cual es menor que $,05$, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Discusión

En la presente investigación se encontró que los resultados de la correlación de variables mostraron una $r = ,874$, lo que significa que la relación es directa, alta y significativa y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la cual es menor que $,05$, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1, Ancón, 2016. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Reeves (2010) quien investigó el liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social en Santiago de Chile, con el objetivo de estudiar la percepción de los directores, analizar las diferencias comunes entre escuelas cuyos resultados son bueno o malo y estudiar relaciones que pueda haber entre los resultados y prácticas existentes en la escuela y sus resultados indicaron que existen directivos de escuelas cuyo liderazgo directivo se diferencian porque demuestran algunos buenos resultados y otros directivos muestran malos resultados; buenos como preocuparse por sus docentes, expectativas de rendimiento, trabajos colaborativos, realiza acompañamiento y exponen sus logros y fortalezas, con un clima favorable entre todos los agentes como una forma de mejorar el rendimiento de docentes y el rendimiento escolar de los educandos. Así mismo, los resultados de la presente investigación son similares a los hallazgos de Atalaya (2013) quien investigó el liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07, en el Perú con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magíster UGEL 07 Lima-2013 y concluyó que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, es decir, se acepta la hipótesis planteada que el liderazgo del director si se relaciona directamente con el clima institucional del Consorcio Educativo. Las similitudes del presente estudio con las investigaciones de Reeves y Atalaya, están explicadas por que el director líder como representante legal de la institución educativa, irrogado de atribuciones y facultades, es capaz de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, gestión y relaciones con la comunidad.

En la presente investigación se encontró que los resultados de la correlación de variable liderazgo directivo con la primera dimensión de la variable gestión pedagógica – gestión administrativa, mostraron una $r = ,546$, lo que significa que la relación es directa, moderada y significativa, y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la

cual es menor que ,05, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón, 2016. Los resultados de la presente investigación son similares a lo encontrado por Villarreal (2013) quien investigó el liderazgo para la gestión escolar en Escuela de Tiempo Completo en Venezuela con el objetivo de documentar experiencias exitosas de un Centro Educativo que participe en el Programa de Escuela de Tiempo Completo en el Estado de Nuevo León, con el propósito de generar conocimiento sobre la gestión y el liderazgo escolar y dentro de resultados se encontró que los retos para alcanzar el 100 % de asistencia durante la jornada completa de trabajo para brindar una educación integral y equitativa para efectivizar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y mejoras en su rendimiento académico, solo se logran con la dirección efectiva del director quien es el organizador, planificador quien realiza un trabajo estratégico donde la comunidad educativa trabaja en equipo y además todos tengan las mismas oportunidades y el espacio suficiente para desarrollarse en forma profesional. Las coincidencias con el estudio de Villarreal están explicadas en la concepción del liderazgo directivo como organizador y planificador, actividades que corresponden al ámbito administrativo, eso implica que la organización se hace en los aspectos de macro y microplanificación, en la distribución de horarios, en la calendarización de las actividades en la asignación y delegación de responsabilidades a los miembros de la comunidad; del mismo modo, la planificación implica que en función de lo contenido en las normas nacionales, regionales y locales y en lo previsto en el plan estratégico institucional, deben dosificarse las actividades y acciones a través del plan operativo anual o también llamado en plan anual de trabajo y desde allí desarrollar las acciones de monitoreo para su cabal cumplimiento.

En la presente investigación se encontró que los resultados de la correlación de variable liderazgo directivo con la segunda dimensión de la variable gestión pedagógica – gestión administrativa, mostraron una $r = ,863$, lo que significa que la relación es directa, alta y significativa, y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la cual es menor que ,05, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en docentes de la red 1, Ancón, 2016. Los resultados de la presente investigación son similares a lo encontrado por

Campos (2012) quien investigó el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao en el Perú con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao y cuyos resultados establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional. Las semejanzas entre el presente estudio y el desarrollado por Campos, se explica por las semejanzas de la población ya que él trabajó con una muestra de 100 docentes y en la presente investigación se trabajó con 90, así mismo ambas poblaciones están en la ciudad de Lima y las coincidencias tienen mayor parecido en la determinación de la relación que existe entre el liderazgo directivo con las demás dimensiones de la gestión pedagógica.

En la presente investigación se encontró que los resultados de la correlación de variable liderazgo directivo con la tercera dimensión de la variable gestión pedagógica – gestión comunitaria, mostraron una $r = ,841$, lo que significa que la relación es directa, alta y significativa, y una significancia de $\text{sig} = ,000$, la cual es menor que $,05$, por lo cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 , es decir existe relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en docentes de la red 1, Ancón, 2016. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Zurita (2015) quien investigó la gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica, en el Perú con el objetivo de examinar la concepción de gestión pedagógica, cambio curricular y sus componentes y analizar qué aspectos de la gestión pedagógica, tanto los maestros como directivos resultan favorables al cambio curricular en instituciones educativas de educación básica y concluyó que la comunidad educativa es la artífice de cambios que suceden dentro de la institución para la mejora de resultados y que la comunidad debe estar comprometida con el clima favorable, liderazgo distribuido, docentes capacitados y adecuada infraestructura tal vez con apoyo de tecnologías, evaluación y asesoría externa. Los resultados de ambas investigaciones son similares y confirman la regla que finalmente la comunidad es quien determina el rumbo de las instituciones educativas, es evidente que en comunidades emergentes la población apoya a los

colegios y estos salen adelante, mientras en comunidades envejecidas, las instituciones educativas tienen la misma suerte.

Conclusiones

Primera: En la presente investigación se concluyó que existe relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica ($r = ,874$ y $\text{sig} = ,000$) en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Segunda: En la presente investigación se concluyó que existe relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa ($r = ,546$ y $\text{sig} = ,000$) en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Tercera: En la presente investigación se concluyó que existe relación entre liderazgo directivo y gestión institucional ($r = ,863$ y $\text{sig} = ,000$) en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Cuarta: En la presente investigación se concluyó que existe relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria ($r = ,841$ y $\text{sig} = ,000$) en docentes de la red 1, Ancón, 2016.

Recomendaciones

- Primera:** El producto de una gestión eficiente deriva de la capacidad de liderazgo del directivo, en tal sentido se recomienda realizar autoevaluaciones en forma periódica con participación de toda la comunidad educativa, con el propósito de realizar mejoras en el aspecto pedagógico que beneficie a los estudiantes.
- Segunda:** Una gestión moderna e inteligente requiere de buenos directivos líderes y capaces, por lo tanto, se sugiere que las autoridades correspondientes seleccionen decentes con esos perfiles y realicen estudios de especialización por ser un cargo de mucha responsabilidad.
- Tercera:** La innovación debe ser una actitud permanente en la mentalidad de los directores para una excelente gestión pedagógica, por ello, se recomienda una permanente capacitación en el uso de las tecnologías de información, nuevas estrategias, con prácticas en talleres y laboratorio en busca de la excelencia.
- Cuarta:** Por la gran significancia que repercute en la gestión pedagógica de un buen directivo líder, se recomienda una relación fluida entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Quinto:** Se sugiere a tesistas continuar con estudios de investigación en este campo por los continuos cambios y transformaciones que se van dando sobre el manejo en el sector educación en este S.XXI llamada “era del conocimiento”.

Referencias

- Aguerrondo, I. (1996) *La escuela transformada: una organización inteligente y una gestión efectiva: Capítulo I: El lugar de la gestión y la organización*. En Aguerrondo, I. *La escuela como organización inteligente*. Argentina: Editorial Troquel. Primera Edición.
- Arancibia, V. (1992) *Efectividad Escolar, una Análisis Comparado*. Centro de Estudios Público, CEP
- Atalaya, O. (2016) *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo* Magister UGEL 07 – 2013 Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/5314/Atalaya_jo.pdf?sequence=1
- Campos, L. (2012) *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*.
- Casasus, L. (1994) *Gestión y educación. En Modelos de gestión*. Santiago de Chile: Gese-Educa-UNESCO- Oreal.
- Casasus, Juan (2000) *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B (versión preliminar)*. París, UNESCO. p.17
- Chiavenato I. (2002) *Administración*. 3era edición. Bogotá. Chiavenato, I. (2000) *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición.
- CONACYT (2011) *Fondo sectorial de Investigación para la Educación Demandas Específicas Del Sector De Educación Básica Convocatoria SEP/SEB–CONACYT*, 2011. Recuperado de: http://www.conacyt.gob.mx/fondos/FondosSectoriales/SEP/SEPyN/2011/Demandas_Espec%C3%ADficas_2011.pdf
- Española (2001). *Diccionario de la lengua española*. 22° Edición, Madrid: Espasa Calpe.

- Espinoza, M. (1999) *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS. Real
- Franco, S; Jaramillo, D; Gonzalo et. al. (2000) *La práctica pedagógica de los maestros inmersa en los escenarios de gestión curricular*. Medellín: Producciones Infinito. p.20.
- Gómez, G. (1994) "*Planeación y Organización de Empresas*", Octava Edición, Edit. McGraw-Hill, México.
- Iguñiz E, M. y Del Castillo C, Daniel. (1995) *Materiales para pensar*. La Descentralización educativa o. Lima: Edit. Tarea.
- Iguñiz M. (2003). *La Descentralización de la Educación en VI Encuentro de la red Perú Iniciativa de Concertación para el Desarrollo*. Lima: Edit. Gráfica Gurmendi SR Ltda.
- Lepeley, M. (2001) *Gestión y calidad en educación.*: Me Graw Hill· Interamericana. Pág. 23, 25 (8. Publica de Lima) 371.2 L48 Santiago de Chile
- Leuro Álvaro. (2003) *Integración Institucional La unión sí hace la fuerza*. Ministerio de Educación Nacional. Recuperado el día 22 de Febrero de 2010 del sitio Web <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87952.html>
- López, M. (2006). *Una revisión a la participación escolar en América Latina*. PREAL Santiago de Chile: Editorial San Marino.
- Marcelo, W.; Cojal, B. (2002) *Gestión Educativa*. Chiclayo: Ed. Industrial Peruana SAC
- Mncube, V. (2009) *The perceptions of parents of their role in the democratic governance of schools in South Africa: Are they on board?* South African Journal of Education, 29, 83-103.
- Panquéva, Javier. (2003) *Gestión curricular: Planeación, ejecución, control y seguimiento*. Bogotá, Colombia.
- Reeves, M. (2010) *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Santiago-Chile.

- Robbins, P y Coulter, M (2000) “*Administración*”, Sexta Edición, Edit. Prentice-Hall, México.
- Sanchez E., P.A., Valdes C., A.A., Reyes M., N.M. y Carlos M., E. A. (2010) *Participación de padres de estudiantes de educación primaria en la educación de sus hijos en México*, Liberabit, 16(1), 71-80.
- Sander, B. (2002). *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. Recuperado de: <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa%20123125/sand.htm>
- Torres, R. M. (2001) *Participación Ciudadana y Educación, Una Mirada amplia y 20 experiencias en América Latina*. Documento encargado por la Unidad de Desarrollo Social y Educación (UDSE) de la OEA para presentación en la Segunda Reunión de Ministros de Educación del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral. Recuperado de http://portalsej.jalisco.gob.mx/consejo-estatal-participacion_
- Villarreal, E (2013) *Liderazgo para la gestión escolar en Escuela de Tiempo Completo, Monterrey, Nuevo León, México*. Recuperado https://www.researchgate.net/profile/Marcela_Gomez_Zermeno/publication/270819958_Estilo_de_liderazgo_y_procesos_de_gestion_escolar_en_la_implementation_del_Programa_de_Escuelas_de_Tiempo_Completo_en_educacion_primaria/links/54b54530cf26833efd088e9/Estilo-de-liderazgo-y-procesos-de-gestion-escolar-en-la-implementation-del-Programa-de-Escuelas-de-Tiempo-Completo-en-educacion-primaria.pdf.
- Weinstein, J y Muñoz, G (Editores) (2012) *¿Qué sabemos sobre los directores escuela en Chile?* Centro de Innovación en Educación de Fundación Chile y Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE).
- Zurita, R. (2015) *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en Educación Básica*. Lima. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf

ANEXO

ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología														
¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón, 2016?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón,2016	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón,2016	<p style="text-align: center;">Liderazgo directivo</p> <table border="1" data-bbox="1220 311 1579 510"> <thead> <tr> <th>DIMENSIÓN</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liderazgo pedagógico</td> <td>Siempre Casi siempre A veces</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo organizacional</td> <td>Casi nunca Nunca</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Gestión Pedagógica</p> <table border="1" data-bbox="1220 710 1579 1045"> <thead> <tr> <th>DIMENSIÓN</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gestión Administrativo</td> <td>Siempre Casi siempre A veces</td> </tr> <tr> <td>Gestión Institucional</td> <td>Casi nunca Nunca</td> </tr> <tr> <td>Gestión Comunitaria</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIÓN	ESCALA	Liderazgo pedagógico	Siempre Casi siempre A veces	Liderazgo organizacional	Casi nunca Nunca	DIMENSIÓN	ESCALA	Gestión Administrativo	Siempre Casi siempre A veces	Gestión Institucional	Casi nunca Nunca	Gestión Comunitaria		<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Tipo de estudio Básica</p> <p>Diseño No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Población Docentes de la red 1 de Ancón.</p> <p>Muestra No probabilística y censal, Conformado por 90 docentes.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
DIMENSIÓN	ESCALA																	
Liderazgo pedagógico	Siempre Casi siempre A veces																	
Liderazgo organizacional	Casi nunca Nunca																	
DIMENSIÓN	ESCALA																	
Gestión Administrativo	Siempre Casi siempre A veces																	
Gestión Institucional	Casi nunca Nunca																	
Gestión Comunitaria																		
ESPECÍFICOS(AS)																		
PE1 ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con la gestión administrativa en docentes de la red 1 del Ancón, 2016?	OE1 Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión administrativa en docentes de la red 1 Ancón,2016	HE1 . Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la gestión administrativa en docentes de la red 1, Ancón 2016.																
PE2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con la gestión institucional en la red 1 Ancón, 2016?	OE2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión institucional en docentes red 1 Ancón,2016	HE2 Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la gestión institucional en docentes de la red 1 Ancón, 2016.																
PE3. Qué relación existe entre el liderazgo directivo con la gestión comunitaria en la red 1 Ancón, 2016?	OE3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión comunitaria en docentes de la red 1 Ancón,2016	HE3. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la gestión comunitaria en docente de la red 1 Ancón, 2016.																

ANEXO 1: CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES

Estimados maestros, el presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta “correcta” ni respuesta “incorrecta”. Ahora comience.

S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces CN: Casi nunca N: Nunca

LIDERAZGO PEDAGÓGICO		N	CN	AV	CS	S
1	Domina del contenido de las áreas que tienen a su cargo, así como su capacidad didáctica.					
2	Demuestra responsabilidad reflejada en el cumplimiento de los horarios de clase.					
3	Realiza trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.					
4	Tiene metas claras de aprendizaje y adecuadamente articuladas con el PCC.					
5	Alineación entre el PEI, el PCC y metas claras articuladas a estos instrumentos de gestión, que orienten la programación y la selección de estrategias didácticas.					
6	Selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje.					
7	Mantiene altas expectativas de desempeño respecto a lo que todos los estudiantes pueden aprender.					
8	Logra las metas de aprendizaje para todos sus estudiantes.					
9	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brindar condiciones para su aprendizaje.					
10	Prioriza la asignación de recursos por alumno, sobre todo en los más desfavorecidas					
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género					
12	Previene riesgos, condiciones higiénicas escolares; recursos y sistemas de apoyo que den soporte a la visión de la escuela con el propósito de garantizar los aprendizajes de todos los estudiantes.					

13	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad.					
14	Articula la escuela con la comunidad y aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar su formación.					
15	Implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.					
ORGANIZACIONAL						
16	La innovación es característica de nuestra organización.					
17	Existe apertura del personal directivo para tratar los problemas de la institución.					
18	El Director fomenta en los profesores, padres de familia y estudiantes el trabajo en equipo como estrategia de desarrollo institucional.					
19	Los directores y docentes asumen sus funciones con responsabilidad y con criterios organizacionales bien definidos.					
20	En su institución se observa eficiencia, dinamismo y productividad de parte de los responsables de la gestión.					
21	Su institución es una organización moderna con una eficiente distribución de funciones					
22	Al identificar un problema se busca mediadores que faciliten la posibilidad de solución.					
23	Actúa como mediador ayudando a la construcción de un acuerdo o consenso para aceptar el diálogo.					
24	Realiza el diagnóstico de la problemática pedagógica en el marco del PEI.					
25	Realiza un análisis de los objetivos estratégicos del PEI.					
26	Colabora en la planificación y organización de la diversificación curricular.					
27	Formula su plan modular en relación al PCI y PEI.					
28	Programa las unidades didácticas oportunamente.					
29	Organiza a los docentes en equipos de trabajo.					
30	Organiza activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.					

ANEXO 2: CUESTIONARIO GESTIÓN PEDAGÓGICO.

INSTRUCCIONES

Estimados maestros, el presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta “correcta” ni respuesta “incorrecta”. Ahora comience.

S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces CN: Casi nunca N: Nunca

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		N	CN	AV	CS	S
1	Es competente en documentar el trabajo.					
2	Sabe moverse en los parámetros del tiempo establecido por el grupo.					
3	Gestiona bien su tiempo.					
4	Es eficiente en el empleo del tiempo colectivo.					
5.	Asume con responsabilidad lo que le es propuesto.					
6.	Actúa responsablemente					
7.	Muestra y desarrolla una amplia gama de habilidades en el desarrollo del proyecto.					
8.	Acepta fácilmente un cambio de enfoque o la crítica constructiva.					
9.	Reconoce la labor del personal administrativo					
10	Muestra actitud positiva, anima y motiva al resto del grupo.					
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
11	La misión institucional orienta las actividades de planificación de los proyectos educativos.					
12	El diagnóstico FODA se mantiene actualizado.					
13	Se realizan revisiones y mejoras al PEI periódicamente.					

14	El directivo asume positivamente un compromiso colectivo con la visión institucional.					
15	La comunidad educativa participa en la elaboración y/o revisión de la misión institucional.					
16	La visión orienta la planificación de los proyectos educativos a largo plazo.					
17	El PEI considera proyectos educativos de implementación.					
18	El diagnóstico de la institución educativa es realizado por la comunidad educativa.					
19	Se distribuyen adecuadamente los recursos humanos y materiales.					
20	El PEI considera proyectos educativos de implementación.					
	GESTIÓN COMUNITARIA					
21	Las relaciones y el trato son excelentes con la comunidad educativa.					
22	La generación de alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad es positiva.					
23	Todas las actividades de la institución se realizan por comisiones donde participan los docentes, padres de familia y los alumnos.					
24	Es apropiado los canales de comunicación entre el Director y los padres de familia.					
25	La coordinación y comunicación institucional con los padres de familia es fluida y permanente.					
26	Permite la interacción adecuada entre los miembros de la comunidad					
27	Existen alianzas estratégicas en la institución educativa					
28	Es óptima el nivel de Coordinación Interinstitucional					
29	Hay participación comunitaria en las actuales reformas.					
30	Realiza una gestión activa y transparente con la comunidad educativa.					

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red 1 Ancón, 2016", del (de la) estudiante Betty Trujillo Medrano, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de diciembre de 2017



.....
 Fernando Eli Ledesma Pérez

DNI. 43287157

CPsP. 15735

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | <https://extumtun.com> | 6 de 13 > /0

SEGEA-17

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION

Liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de la red I. Arequipa, 2016

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

AUTOR:
 Raúl Foglio Achasa

ASESOR:
 Dr. Fernando El Cabello Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACION
 Gestión de Docentes, Escuelas

LIMA - PERÚ
 2017

21%
 Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Resultados de coincidencias

Coincidencias	
1	wezzresearchgate.net 2% >
2	repositoryjavelana.ed... 1% >
3	Entregado a Technisch... 1% >
4	congressoan.com.mx 1% >
5	Entregado a Carlos Tes... 1% >
6	repositorio.uhcreh.ed... 1% >
7	repositorio.upu.edu.pe 1% >
8	Entregado a Universida... 1% >
0	wowcherbenaaya.com 1% >

Página: 1 de 60 Número de palabras: 9767



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAM COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAESTRÍA

1080 PR 01/12/2018

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Bueno para Empastado.

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ATENCIÓN:

(Nombre del responsable de la oficina) Betty Infante Medrano con DNI N.º 07979197 (Número de DNI)

(Nombres y apellidos del solicitante) domiciliado (a) en J.R. Huancayo N.º 1120 Santa Rosa - Puente Piedra (Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: CAM (Nombre del programa) identificado con el código de matrícula N.º 2112978092 (Código de alumno)

de la Escuela de Educación, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

(Explique con claridad)

Solicito el visto bueno para el empastado de mi trabajo (Tesis)

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 7 de Julio de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
b.
c.
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 963654366
Correo electrónico: betty_42_5@hotmail.com

