



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Percepción del nivel de liderazgo pedagógico en los directivos de la I.E.E. “Antenor
Orrego Espinoza” del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Blanca Beatriz Horna Guevara

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz (PhD) (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Educación y Gestión Educativa

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la gracia de poder culminar un grado más en mi carrera profesional, a la memoria de mi madre quien desde el cielo sé que guía mis pasos, a mi esposo José Luis a mis hijos; Dini y Amyfer por comprender que muchas veces no estuve para ellos por tener que culminar mis metas y ser un ejemplo constante en sus vidas.

Agradecimiento

Agradecer a Nuestro Señor Jesús, por permitirme culminar esta tarea, a mi profesor y asesor Mitchell Alarcón Díaz por las recomendaciones vertidas para mi investigación y de manera muy especial a los directores y docentes de la Institución Educativa Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, por permitirme realizar la investigación en su centro educativo.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **HORNA GUEVARA, BLANCA BEATRIZ**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:


PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO EN LA I.E.E. "ANTENOR ORREGO ESPINOZA" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA - 2018

Fecha: 15 de mayo de 2019

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:


PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Julio Bernal Pacheco

Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alarcón Diaz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración de autenticidad.

Yo, **Blanca Beatriz Horna Guevara**, alumna de la Escuela de Postgrado, en la Universidad Privada César Vallejo, presento el trabajo de investigación **Percepción del Nivel de Liderazgo Pedagógico en los Directivos de la I.E.E. "Antenor Orrego Espinoza" del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima – 2018**, con VII capítulos, desarrollada con la perspectiva para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, el mismo que declaro ser la autora.

Por lo tanto, menciono lo siguiente:

- Haber hecho uso de diversas fuentes y lecturas para sostener el trabajo de investigación que presento en el cual he identificado exactamente las citas textuales y el parafrasear con absoluta responsabilidad según los acuerdos con lo que se establece en las normas de realización de los trabajos especializados.
- No haber usado otra fuente distinta de las que se señalan para la realización de este tipo de investigación.
- La investigación es inédita pese a que existe investigaciones parecidas no existe una que haya sido presentada con antelación de manera completa ni de forma parcial para la obtención del grado académico y/o título profesional.
- Estoy segura que mi trabajo de investigación deba ser revisado vía Turnitin para la búsqueda de plagios.

Por lo tanto, si se encontrará producción intelectual que no sea mío, sin el debido reconocimiento del autor o de la fuente, estaré atenta a someterme en sanciones que se determine según proceso disciplinario.

Los Olivos, enero del 2019



Br. Blanca Beatriz Horna Guevara
DNI: 06915169

Presentación

Sres. Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo - Filial Los Olivos, en atención a las disposiciones emanadas de la dirección principal de la escuela de post grado de la tesis de investigación, cuyo objetivo principal es determinar la Percepción del Nivel de Liderazgo pedagógico de los directivos en la I.E.E. "Antenor Orrego Espinoza", del distrito de San Juan de Lurigancho, cumpliendo lo dispuesto por Grados y Títulos de la universidad para obtener el grado de Maestra en Educación y Gestión Educativa. Dicho trabajo de investigación lo describo en VII capítulos, siguiendo el esquema que propone la universidad, desde la introducción donde se menciona el problema del tema de investigación, fundamentando la variable principal Liderazgo Pedagógico Directivo y sus dimensiones, Capacidad en la gestión institucional, habilidad para administrar los recursos educativos y la capacidad para orientar en los procesos pedagógicos, seguido de la problemática y sus objetivos.

En el 2do capítulo habla de la metodología como única variable de la investigación, el método, el diseño de investigación, la población y muestra como también la técnica e instrumento y la confiabilidad en la recolección de datos.

El 3er capítulo, se expone la descripción de los resultados donde mostramos el gráfico de barras de la variable general y también de las dimensiones propuestas en el trabajo de investigación.

El 4to capítulo, discute los resultados descriptivos de la variable general y de cada una de las dimensiones con los objetivos.

El 5to capítulo. Menciona las conclusiones encontradas las mismas que serán contrastadas con los trabajos previos encontrados en la investigación.

El 6to capítulo, fundamenta las recomendaciones y el 7mo capítulo menciona las referencias usadas. Finalmente, los Anexos que dan consistencia al trabajo.

Ante lo expuesto miembros del Jurado, quedo a la espera de los aportes precisos para mejorar la investigación.

Atentamente,

La Autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	xiv
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	21
1.2.1 Antecedentes internacionales	21
1.2.2 Antecedentes nacionales	23
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1 Liderazgo Pedagógico	25
1.3.2 Definición de Liderazgo Pedagógico	28
1.3.3 Dimensiones	30
1.3.3.1 Capacidad en Gestión Institucional	30
1.3.3.2 Habilidad del manejo de recursos educativos	34
1.3.3.3 Competencia en orientación de procesos pedagógico.	37
1.4. Formulación del problema	42
1.4.1 Problema general	42

1.4.2	Problemas específicos	42
1.5	Justificación del estudio	43
1.6	Objetivos	44
1.6.1	Objetivo General	44
1.6.2	Objetivos Específicos	44
II.	MÉTODO	45
2.1	Diseño de investigación	46
2.2	Variable	46
2.2.1	Variable 1: Liderazgo Pedagógico Directivo	46
2.2.2	Operacionalización de la variable	47
2.3	Población y muestra	48
2.3.1	Población	48
2.3.2	Muestra	48
2.3.3	Muestreo	49
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	49
2.4.1	Técnicas	49
2.4.2	Instrumentos	49
2.4.3	Validez	50
2.4.4	Confiabilidad de instrumentos	50
2.5.	Métodos de análisis de datos	51
2.6.	Aspectos éticos	51
III.	RESULTADOS	52
3.1.	Resultados descriptivos general	53
3.2.	Resultados descriptivos específicos	54
IV.	DISCUSIÓN	57

V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS	65
ANEXOS	71
- Artículo Científico	
- Permiso para aplicar cuestionario	
- Instrumento –Cuestionario	
- matriz de datos	
- Fiabilidad de los instrumentos	
- Matriz de consistencia	
- Acta de Aprobación de originalidad de tesis.	
- Pantallazo del software Turnitin	
- Formulario de autorización para la publicación electrónica	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Términos actuales utilizados	35
Tabla 2. Operacionalización de las variables	47
Tabla 3. Validez de los Instrumentos por juicio de expertos	50
Tabla 4. Estadística de fiabilidad	50
Tabla 5. Resultado descriptivo de la variable Liderazgo Pedagógico Directivo.	53
Tabla 6. Resultado descriptivo de la dimensión 1, Capacidad en la Gestión Institucional	54
Tabla 7. Resultado descriptivo de la dimensión 2, Habilidad en el manejo Administrativo en los Recursos Educativos.	55
Tabla 8. Resultado descriptivo de la dimensión en la Orientación de los Procesos Pedagógicos.	56

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Proceso de enseñanza	40
Figura 2. Gráfico de barras de la variable Liderazgo Pedagógico Directivo.	53
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión de la Capacidad en la Gestión Institucional.	54
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión de las Habilidades en la Administración de Recursos Pedagógicos.	55
Figura 5. Esquema de gráfico de barra de la dimensión 3 en la competencia de los Procesos Pedagógicos.	56

Resumen

En este trabajo de investigación la recopilación de la fuente de estudio para determinar el nivel de percepción que tienen los maestros de la Emblemática Institución Educación “Antenor Orrego Espinoza”, en los niveles de educación inicial, educación primaria y educación secundaria respecto a los trabajos que realizan los directores según las dimensiones propuestas y obtenidas por el MINEDU en el MBDD (2014) para el proceso de la investigación.

Durante la investigación realizamos el uso del diseño descriptivo no experimental donde recolectamos dicha información en tiempo medido, invitando a una cantidad representativa de 100 docentes de dicha institución educativa, quienes luego de dar lectura a un cuestionario de preguntas sobre el liderazgo pedagógico directivo y obteniendo información sobre las tres dimensiones propuestas, lo que se quiere es determinar si los directivos de dicha institución realizan un buen trabajo en equipo para gestionar la institución educativa buscando que sea para una calidad de aprendizajes y que redunden en los estudiantes, además contar con habilidades para administrar los recursos educativos y especialmente orientando a los maestros para el fortalecimiento en la didáctica (procesos pedagógicos), contribuyendo en la enseñanza y calidad del aprendizaje en sus estudiantes.

Esta investigación nos muestra su Liderazgo Pedagógico Directivo con un alto nivel de percepción que predomina sobre un 90% de aceptación, indicando que el desarrollo laboral en equipo de los directivos en la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” se encuentra en un nivel de desempeño “alto”, y que son sus maestros de los 3 niveles educativos los mismos que visualizan el cambio obtenido y se refleja en la participación educativa, en los desempeños de sus estudiantes debido al apoyo, al acompañamiento realizado por los directivos en su etapa de monitoreo haciendo que su trabajo también sea en equipo y rediseñando una mejor organización de la II.EE. que representan.

Palabras claves: Liderazgo Pedagógico, Gestión, Administración, Procesos Pedagógicos.

Abstract

In this research work the collection of the study source to determine the level of perception that teachers have of the Emblematic Educational Institution "Antenor Orrego Espinoza", in its three initial educational levels, primary and secondary with respect to the work performed by the directors according to the dimensions proposed and obtained by the MINEDU in the MBDD (2014), for the research process.

During the research, we made use of the non-experimental descriptive design where we collected this information in measured time, inviting a representative number of 100 teachers from that educational institution, who after reading a questionnaire about the pedagogical directive leadership and obtaining information on the three proposed dimensions, what is wanted is to determine if the managers of said institution perform a good team work to manage the educational institution looking for a quality of learning and that result in students, also have skills to manage the educational resources and especially guiding the teachers for the strengthening in the didactic (pedagogical processes), contributing in the teaching and quality of learning in their students.

This research shows us a level of perception of the Directive Pedagogical Leadership that predominates over 90% acceptance, indicating that the team work development of the managers in the II.EE. Emblematic "Antenor Orrego Espinoza" is at a "high" level of performance, and it is their teachers from the 3 educational levels who visualize the change obtained and is reflected in the educational participation, in the performance of their students due to the support, to the accompaniment carried out by the managers in their monitoring stage, making their work also as a team and redesigning a better organization of the II.EE. which represent.

Keywords: Pedagogical Leadership, Management, Administration, Pedagogical Processes.

I. Introducción

1.1 Problemática de la realidad.

En las políticas educativas del mundo, las investigaciones realizadas vienen constatando que existe un fuerte impacto sobre el liderar de una manera más práctica las II.EE., y es visto como “el 2do. factor interno escolar” con mucha relevancia según (McKinsey and Company 2007- Leithwood 2006) percibido como un tema estratégico. Igualmente, se ha demostrado un fuerte impacto diferenciado en los diferentes grupos y estilos de liderar (Spillane 2006 Marzano 2005 y Blase y Blase 2000) lo mismo podemos decir de la acción indirecta por parte de los maestros y de los directores en el desempeño escolar de los estudiantes Leithwood (2004) y Robinson (2009) o relevar la nueva generación de una buena convivencia escolar que particularmente brinde confianza relacional, demostrando un buen desempeño de los maestros y sus estudiantes Bryk y Schneider (2002) de hecho, siempre se ha analizado las políticas sobre todo aquellas dirigidas a los directores, quienes han establecido indicadores para entender sus condiciones de relación, así como para comprender el logro o desastre de los diferentes cambios iniciados.

En Latinoamérica recientemente somos conscientes de ingresar dentro de las políticas educativas el liderazgo pedagógico directivo cuyo objetivo principal que le concierne a educación es desarrollar competencias impliquen ser Líderes Pedagógicos en todos aquellos directores en las II.EE., este objetivo fue aprobado por la Red de Liderazgo Escolar, la misma que forma parte de la Red del (PRELAC) así, varios países durante los últimos 5 años han iniciado el empoderamiento de sus directores en la pedagogía; aunque, la falta de investigación correlativa y sistémica donde las más elementales estadísticas respecto a ello; mencionan que las medidas se realizan “a ciegas”, o simplemente como una misma reproducción sin contexto de un grupo de actividades en marcha dado en los diferentes países del norte. De hecho, hay muy pocas investigaciones dedicadas a revisar este contexto y son difíciles de encontrar en revistas publicaciones especializadas. Por ello, existen muy pocas investigaciones que nos permiten entender las realidades distintas

provinciales o nacionales en relación a otras. Un claro ejemplo sobre esta carencia de investigación del tema es que en una recopilación realizada sobre liderazgo pedagógico de los países desarrollados entre los años 1990 y 2003 consideradas entre las principales revistas de educación, de 37 estudios reportados, solamente el 1% pertenecía a Latinoamérica Oplatka (2004).

De esta manera, recogida la información por (UNESCO - OREALC) Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE), y también con la que ya existe, si nos fijamos en la prueba Pisa Organización para la Cooperación en el Desarrollo Económico (OECD). Murillo (2012) nos muestra ante los informes vertidos de SERCE, los detalles parecidos que tendrían los directivos de escuelas de Educación Básica regionales,

1. La carga directiva mayormente es ejercida por el género femenino y en especial los directores varones tienen una edad promedio de 44 años (mientras que en algunos países como Uruguay o Argentina son más del 85% de mujeres directoras en comparación con México o Ecuador siendo menos de la mitad, y los años de edad promedio son desde los 53 años en el país de Chile hasta los 39 años en Nicaragua o Guatemala).

- Un porcentaje mayor de directores, principalmente aquellos que trabajan en las ciudades, tienen en su mayoría estudios de grado y existe un porcentaje (20%) ellos poseen otros estudios de postgrado (hay una variabilidad de estos casos que va desde Colombia con un porcentaje mayor del 50% de directivos con postgrado, y en otros países hay algunos que van entre el 10% en la misma condición, como en el país de Argentina, El Salvador, Paraguay como en el país de Uruguay).

- La mayor parte de los directivos tiene un contrato y/o nombramiento indefinido en ese puesto, lo cual no equivale que sea dedicado únicamente o exclusivamente a esa función, mientras hay otros países como Brasil, Guatemala o México, donde hay más de 1/3 de directores que declaran tener otro trabajo, lo mismo sucede en otros países donde no tienen una exclusividad en la función directiva – 1/3 de los directores tendría 30 o menos horas de dedicación.

- Las horas destinadas al trabajo laboral que se dispone para los directores muchas veces intenta cubrir una cantidad de tareas, donde predomina lo administrativo 25% y tienen poca función en las actividades meramente del liderazgo pedagógico, a excepción de Cuba. Murillo y Román (2013).
- Muchas veces las actividades de los directores solían estar escasas y se centraban en las políticas de matrícula de los alumnos, dedicándose a ciertas decisiones sobre la formación en servicio y especialmente de tener limitado poder sobre los docentes (en otros países, como Cuba o Nicaragua, son diferentes, ellos se preocupan de que muchos de sus directores tengan competencias para contratar o despedir docentes).
- Aunque en cuanto a su situación económica, el nivel que poseen de satisfacción de los directores por su labor, es alto, especialmente cuando hay un vínculo con otros actores de la comunidad escolar, como son los alumnos o los docentes, presentándose la insatisfacción entre los directores de escuelas rurales a quienes se les propone brinda una cantidad más alta que el resto que les gustaría ser reasignados.

Considerando que hoy en día la globalización exige cambios y transformaciones en todos los ámbitos, también los amerita en educación por requerimientos propios de la sociedad actual y además, se crea incertidumbre en varios temas como son; los valores, la economía, la migración, la inclusión, los conflictos políticos y religiosos, como también los avances y cambios tecnológicos, las mismas que son razones imperantes para que el líder educativo evidencie competencias y desempeños, con visión disciplinar es decir, competencias personales, profesionales y técnicas, las cuales puedan responder a los cambios del mundo actual. Todos estos cambios son determinantes e importantes para afrontar retos mundiales y tener la capacidad del manejo de relaciones y negociaciones con el otro sin dejar de lado las dimensiones humanas primando en todo momento lo ético frente a lo profesional. Sierra (2013).

En el Perú, el MINEDU ha visto por conveniente realizar la implementación y empoderamiento de los directores escolares en las diferentes II.EE. quienes han sido designados por concurso a llevar una segunda especialización sobre Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico encaminando así su paso por la dirección escolar de las instituciones educativas cuya finalidad siempre será la de promover en los directores la transparencia, el análisis, la autorreflexión y la acción individual y colectiva para propiciar el cambio a la calidad continua haciendo de la gestión escolar con liderazgo pedagógico un logro de superación de los aprendizajes.

En nuestro país, nos hemos enfocado de primera fuente en garantizar el derecho a la educación para todos, con igualdad de oportunidades y enfrascarnos en una transformación latente de cambio según la Ley General de Educación 28044, el mismo que en su artículo 132 nos brinda una definición de la calidad educativa como el nivel óptimo de formación el cual deben lograr las personas. El mismo que debe estar evidenciado por los logros obtenidos de los aprendizajes de los estudiantes. Es bueno conocer referencias donde dan a conocer que mayores oportunidades de acceso se da en la básica, evidenciando incrementos muy significativos en los aprendizajes en los últimos años, quedando aún pendiente la calidad de la educación en los resultados de aprendizaje que vienen logrando los estudiantes. Ministerio de Educación (2012). Hoy en día la evaluación nacional como las pruebas ECE e internacionales que se han realizado en el Perú demuestran consistentemente muchos temas importantes en la mejora de aprendizajes, revelando un desempeño muy bajo en los diferentes sectores evaluados. Así, teniendo como base el último reporte censal de alumnos castellanohablantes del 2do grado en nivel primario del 2013, sólo el 33% alcanzó niveles de satisfacción en comprensión lectora, y un 16% de los dos logra este porcentaje en el curso de Matemática UMCE; (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2014). Por ello es importante estudiar la estadística de nuestros estudiantes para que ¿Estos resultados bajos que demuestran los alumnos en estos exámenes, resultan importantes para analizar factores

que mellan el rendimiento escolar de los mismos, especialmente en aquellos que son objetos de políticas impuestas por parte del país? Conociendo estudios que demuestran características tanto económicas, sociales y también culturales de los alumnos que tienen mucha más influencia de logro en aprendizajes, diversas variables en el interior de las escuelas también demuestran asociaciones muy importantes. Brunner y Vizcarra (2000), por ello consideramos que tanto la gestión realizada por el director y el estilo de ser líder demuestra aspectos muy importantes que determinan distintas actividades en el interior de la institución, especialmente en la rendición académica (Evaluación de Calidad Educativa 2010, UMCE - 2004, y Grupo de Análisis para el Desarrollo 2001).

Hoy por hoy hablar del líder pedagógico y/o educativo en el Perú está considerada la 2da variable más importante con la que contamos para lograr un mejor nivel en mejorar los aprendizajes de nuestros alumnos (seguido de la calidad docente) y se demuestra de manera efectiva en II.EE. vulnerables. Reforzando la importancia de un trabajo de colaboración efectiva, donde ambos factores el directivo y docente, se combinan para fortalecer el liderazgo pedagógico.

Con el tiempo las reformas en las II.EE. requieren retomar la función directiva teniendo un enfoque de liderar pedagógicamente y que la función de un líder influya y logre movilizar a todos los actores educativos invitándolos a cumplir con las metas propuestas, los mismos que emanan de los artículos mencionados en el R.I. de la institución educativa. Por ello es indispensable que todos los actores se sientan parte de una organización sistemática, donde haya participación constante de todos los miembros de la comunidad escolar como son: la dirección, las subdirecciones, las coordinaciones, las jefaturas, los/as maestras, el personal de servicio y el administrativo, los estudiantes y PP.FF. Estar pendiente de las relaciones que van a tener con ellos, aportando temas que sumen a una convivencia sana y la forma como lo desarrollen, va direccionando el sentido a la acción, estableciendo principios, reglas y

normas las mismas que van a generar ambientes y condiciones para una buena convivencia las cuales dan como resultado una educación con calidad formativa.

El liderar pedagógicamente nos muestra que el directivo conlleva siempre a metas continuas de la II.EE., que esté atento a todo lo que sucede dentro y fuera de la comunidad educativa para identificar situaciones que no estén en concordancia con lo propuesto en el colegio, desarrollando planes cuyas acciones contribuyan a organizar y orientar las diferencias no sólo personales sino también aquellas que deban ser compartidas por todos los miembros del contexto educativo.

Es por ello que se nos hace imperiosa la necesidad de realizar la investigación sobre el nivel de se está desarrollando el “Liderazgo Pedagógico Directivo” en la II. EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” de la Jurisdicción de San Juan de Lurigancho, quienes cuentan con directivos en los diferentes niveles educativos como son: los niveles de inicial, primaria y de secundaria, además tienen un subdirector administrativo y el director general quien conduce toda la gestión educativa, con la finalidad de conocer si las estrategias realizadas por los directivos, verificar si cuentan con la habilidad para mantener una buena administración de los recursos educativos y de manera principal el medir su liderazgo brindando orientaciones pedagógicas a los docentes para realizar una gestión que logre aprendizajes de calidad.

Esta dimensión nos permitirá conocer si nuestros directivos son competentes para desarrollar un buen trabajo en equipo y se medirá a través de las opiniones recogidas de los docentes de los diferentes niveles educativos.

Pedir necesariamente que exista un nivel de preocupación de estas dimensiones en nuestra institución lo cual nos dará luces para hallar al final resultados que pueden ser alentadores o que nos puedan brindar alertas para retomar y mejorar los planes y metas de trabajo en la II.EE. para finalmente poder retroalimentar la gestión. Todo esto nos motiva a

desarrollar esta investigación con la intención de verificar si nuestros directivos vienen actuando bajo el sistema educativo que hoy en día se exige como es, la conducción de una institución educativa bajo el sistema del “Liderazgo Pedagógico Directivo”.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Ortiz (2014) presenta la investigación Procesos de gestión educativo del liderazgo pedagógicos en los Centro Educativos de Básica, de la Universidad Nacional Pedagógica “Francisco Morazán” Tegucigalpa México. Realizó la investigación para describir el de Liderar Pedagógicamente los Procesos de Gestión Institucional, mediante un análisis cuantitativo descriptivo, empleó el método estadístico a través de la encuesta. La muestra es docente de cuatro centros educativos del municipio del Distrito Central en un 45%. Una de las conclusiones hace referencia sobre, liderar pedagógicamente los procesos de gestión institucional de las escuelas de básica regular son meramente importantes para llevar a cabo una planificación y realizar la transformación con nuevas innovaciones pedagógicas basados en logros y avances de aprendizajes de estos estudiantes, iniciando una nueva transformación formulando una nueva misión como también la visión de las II.EE., con nuevas planificaciones y estrategias en busca del desarrollo de los métodos para gestionar la enseñanza en la educación básica regular. Por ello encontramos resultados de investigaciones que demuestran los 4 aspectos y/o las dimensiones que se implementarán en gestión educativa como el de supervisar, realizar la planificación gestionando la situación académica escolar, que son claves para influenciar a través de liderar pedagógicamente, la transformación de los progresos y mejorando la calidad en la educación de las escuelas de la EBR, siempre contando con el aporte de todos los actores escolares y educativos.

Castillo (2014) en su investigación titulada Ejercicio de liderar pedagógico en el Centro Educativo Infantil y Primaria Lledoner, aprendizaje en comunidad: Un estudio de casos. Uno de sus resultados en los cuales concordamos es al iniciar su objetivo principal de su trabajo investigador fue la de entender que el desempeño de liderar la parte pedagógica dentro de una institución educativa inicial y primaria del estado español que plantea un proyecto educacional de GIA (grupos de inter-aprendizaje) establece que existe una nueva manera para decir los resultados cualitativos y que son recogidas desde que realizas las encuestas en profundidad o los grupos de discusión al mismo tiempo que realizan la documentación para contestar a las entrevistas realizadas para la investigación que se configura partiendo de una ruta en el comienzo de todo el manejo de la tesis. Formación de un líder educativo que trata de darse cuenta y entender lo que significa el valorar a las diversas personas de la comunidad institucional (equipo directivo, docentes, administrativos, de servicio como también familias y voluntarios) todos aquellos que tienen que ver con el líder educativo en el contexto de la II.EE.

Objetivo 1: se realiza la siguiente pregunta;

¿Qué impresión y que piensan los profesores, familias voluntarias, personal administrativo y de servicio además de los miembros del equipo directivo a la concepción de líder pedagógico?

¿Cuál es el valor que se realiza sobre el liderar?

Primer resultado.

La práctica del liderazgo educativo pedagógico en el contexto educativo de esta comunidad de aprendizaje es entendida, como aquella persona que pretende un cambio en el educar a los estudiantes, siendo los docentes los primeros responsables conjuntamente con las personas del grupo directivo seguidos de la colaboración familiar el contexto. Ser líder educativo es entendido como ser parte de una guía con sentido hacía unas metas claras, donde los estudios de casos tienen aquella conexión directa con el proyecto de comunidades de aprendizajes, situándolo como el

principal referente donde organizamos las II-EE.

Esta evidencia empírica extraída desde el campo de estudio, se armoniza con la declaración de principios que realizan los miembros de la comunidad de aprendizaje dentro de la revisión del programa educativo comunal donde aprenden y trabajan juntos dentro de un propósito de compartimiento, aceptando responsabilidades buscando el cambio en los aprendizajes.

Hablar de líder educativo para algunos miembros, es igual que mencionar que el liderazgo docente, por las relaciones de acompañamiento a los docentes y a otros colegas que ingresan a la institución, donde los años de permanencia se impone como condicionar la importancia del liderazgo. Con menor frecuencia reconocemos este liderazgo docente que se detalla en el aula con alumnos y comunidad educativa orientadas a realizar grupos de trabajo de aprendizaje.

1.2.2 Nacionales.

Mestanza (2017) a partir de los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de lima metropolitana y que han sido presentados, hemos llegado a las conclusiones siguientes:

Ha sido demostrado que solamente el 46,04% es decir (23) docentes considera que el director gestiona con eficiencia la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, 55,10% (27 docentes) que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y 44,90% (22 docentes), que posee competencia en la orientación de los procesos pedagógicos. No obstante, su desempeño profesional aún no corresponde a la de un director líder pedagógico.

Se ha demostrado que las y los docentes de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, son competentes en su desempeño profesional. El 87,76% (43 docentes), son “Muy Buenos” en el Diseño de la Programación Curricular y en el Manejo de la Didáctica; y, el

57,14% (28 docentes), son “Buenos” en la Aplicación de un Sistema de Evaluación. Esto quiere decir que son eficientes en los procesos de elaboración y ejecución de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje, así como en la evaluación del rendimiento de las y los estudiantes.

Se ha demostrado que no existe una relación significativa entre la capacidad en la gestión institucional por parte del director de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, y el desempeño profesional docente.

Se ha demostrado que no existe una relación significativa entre la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos por parte del director de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, y el desempeño profesional docente.

Se ha demostrado que no existe una relación significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos por parte del director de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, y el desempeño profesional docente.

Se ha demostrado que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, y el desempeño profesional docente.

Centenaro (2016) en su trabajo de investigación titulada Liderazgo Pedagógico y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas de la RED 13 UGEL 07, es una investigación cuyo objetivo es establecer la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo institucional de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional que operacionalizó las variables Liderazgo Pedagógico y Desarrollo Institucional, utilizando una muestra probabilística que determinó aleatoriamente a 140 docentes que resolvieron dos instrumentos de escala respecto a la percepción de las dos variables, que fueron validados determinando su consistencia interna a través del coeficiente de Alpha de Crombach. Los resultados indican que el Liderazgo Pedagógico tiene relación positiva y significativa con el nivel de desarrollo institucional según los docentes de la Red 13 de la UGEL

07, lo que indica que la presencia del liderazgo pedagógico determina un alto desarrollo educativo.

1.3. Teorías que se relacionan al tema

1.3.1. Respecto al Liderazgo Pedagógico

El liderar pedagógicamente es definido como: “una labor para la movilización en la manera de incidir en los demás en unificar y lograr los propósitos y metas compartidas del colegio” lo cual permite unificar y empoderar a directores y profesores en un trabajo común. Leithwood (2009, p. 20)

Según lo postulado por Leithwood, podemos mencionar que el liderar es una peculiaridad que tiene una persona y que lo pone en práctica y debe aplicarse como una capacidad para dirigir una gestión en la II.EE., y el realizarlo no es tarea fácil, puesto que es necesario trabajar no sólo con una persona, sino con toda la comunidad educativa liderando de manera formal o informal buscando que todos participen de un proceso de cambio liderado por el director quien realizando coordinaciones y compartiendo el logro de los objetivos y metas alcanzados en la organización MINEDU (2014). Para esta peculiaridad no se nace, por el contrario, se forma y se va desarrollando a partir de las experiencias obtenidas a través de la vida y el trabajo profesional.

Es importante que las escuelas logren una transformación, modelando el trabajo directivo desde una óptica de líder educativo, pero siempre es necesario que dentro de su formación sepa inspirar y movilizar a toda la institución educativa buscando se cumpla lo convenido tratando de promover en ellos la iniciativa al cambio para una transformación que diferencie lo común que se venía realizando y que se inicie con la incorporación de nuevos horizontes sin dejar de lado los principios y características que condicionan un aprendizaje de calidad.

González (2006) menciona desde un ambiente histórico-genético el término líder aparece en la actualidad y es producto del hombre ilustrado; si bien esta expresión “leader” ha sido utilizada en el mundo anglosajón, extendiéndose en otras lenguas e inició con formas y significados nuevos.

Siguiendo a Gonzáles, podemos mencionar que la palabra líder es relativamente nueva siguiendo justamente al emprendimiento de las personas por tratar de mejorar e ilustrarse cada vez más.

Similar a ello se traduce a la palabra: “liderazgo” según el Diccionario de la Real Academia Española (2014) nos brinda 3 sentidos: “i) condición de líder; ii) ejercicio de las actividades del líder; y, iii) situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico dentro de su ámbito”.

Estas palabras “líder” o “superioridad” nos dan a conocer de manera explícita e implícita, que alguien o algo está por encima de otras personas que están por debajo, pero que al mismo tiempo admiran, reconocen y le siguen.

Actualmente ya no se puede limitar a realizar una gestión burocrática porque es insuficiente, ya que el gestionar tiene como consigna la garantía y responsabilidad de llevar al éxito su II.EE. y sobretodo que no debe quedar a expensas del docente para realizar lo que fuese en su aula. Es por ello que hoy en día se está tratando de implementar al directivo en una gestión pedagógica para garantizar una buena enseñanza de los aprendizajes, así como también buscar el empoderamiento de sus docentes en una mejora continua de los procesos pedagógicos en sus sesiones de aprendizaje.

Entonces sí los docentes son el punto principal para el cambio de la enseñanza aprendizaje, entonces es imperiosa la necesidad de que los directivos brinden un adecuado clima institucional buscando la empatía con la comunidad educativa. Sin embargo, es importante tenerlo presente

para realizar el cambio del modo actual que se encuentra la dirección a la transformación en el campo de liderar los aprendizajes. Maureira (2006).

Tratar los temas como liderazgo es mencionar su evolución del tiempo, el mismo que se forjó a través del trabajo de grandes líderes como lo registra la historia, y hablamos de quienes construyeron países, exploraron el mundo, controlaron guerras entre otros. Haciendo una evaluación del recorrido en el tiempo, podemos definir que el liderazgo tiene cualidades utilizadas por cada personaje y que la actitud positiva de cada uno de ellos les ha permitido trascender en el tiempo desarrollando el carácter, el saber escuchar y tener carisma, autodisciplinándose con el compromiso de mejorar la visión a futuro. Estrada (2007, p. 346).

Por su parte Robbins (1999) ha señalado que el liderar se facultad en repercutir al conjunto de personas tratando de consignar propósitos establecidos. La raíz de este efecto nos proporciona un rango o puesto jerárquico.

Considerando todos estos comentarios por los diferentes teóricos podemos mencionar entonces que el liderazgo desde un grado vertical, alude a propósitos de influencia. Sin embargo, en ambientes educativos, el liderazgo es concebido desde un enfoque más participativo en el cual podemos resaltar que esta influencia que se irradia entre líderes y seguidores es la fuerza que existe para brindar resultados que no son sólo del trabajo de uno sólo, sino de un trabajo compartido entre todos sus miembros.

Podemos entonces discernir que el "líder" favorece la comunidad y afianza la agrupación en la que se relacionan, trata de perfeccionar la cultura interna e impulsa al máximo el compromiso de la comunidad que está inmersa en las formas de desarrollo. Existen diversos investigadores que han determinado cuan positivo es un liderazgo efectivo sobre la mejora de una institución cualquiera, por lo que su estudio resulta

bastante relevante en nuestros días especialmente en que los cambios de gestión alcanzan un alto nivel de competencias de sus líderes.

1.3.2. Definición de Liderazgo Pedagógico:

Desde hace muy poco tiempo, se ha insertado fuertemente en el campo educativo el concepto de “liderazgo pedagógico” y se usa de manera estratégica para transformar las formalidades de las instituciones educativas a través de los directivos.

Especialmente cuando se habla de liderazgo pedagógico se hace distinciones en su concepto, específicamente cuando nos referimos a las acciones que realizan los líderes en la dirección para una calidad en la educación de sus estudiantes. Ser un líder educativo conlleva a que las II.EE. busquen estrategias específicamente en lograr metas y propósitos que son fundamentalmente y prioritarias contribuyendo de manera compartida al desarrollo profesional de sus maestros generando oportunidades organizativas para un abordaje de cooperación mutua.

Bolívar López y Murillo (2013) siguiendo a Leithwood (2006) mencionan en averiguaciones realizadas han manifestado el liderazgo pedagógico mejora las condiciones del aprendizaje en escolares de las II.EE.

Teniendo como base las escrituras de los diferentes teóricos mencionados, las II.EE., son parte inminente de que los escolares desarrollen aprendizajes en todas las instituciones, pero detrás de ello encontramos una gestión educativa que es el éxito de la dirección escolar y que debería estar compartido por el trabajo de los profesores y redunde en la enseñanza; puesto que, las actividades realizadas por los directivos, deberían estar dedicadas en la búsqueda de estrategias que conlleven a una mejor enseñanza- aprendizaje contando siempre con una buena gestión institucional, pero al mismo tiempo no es suficiente si no se brindan las condiciones si no existe un buen empoderamiento de los maestros para la mejora en los aprendizajes haciendo de las actividades

administrativas en su gestión sea más de supervisión pedagógicas como el monitoreo y acompañamiento de los aprendizaje que son menos frecuentes UNESCO (2008).

En Lima Metropolitana cuando se menciona una gestión educativa, se muestra a muchos directores por no decir todos, reconocen que pasan muchas horas desarrollando trabajos administrativos perjudicando la labor pedagógica, debilitando las actividades educativas y brindando un pobre acompañamiento pedagógico al maestro en clase. Esta nueva forma de trabajar en las II.EE., siguiendo Normas que señala el MINEDU (2014) es importante modificar el manejo del director buscando que sea un “líder”, capaz de influenciar, movilizar e inspirar a la comunidad escolar en trabajo meramente educativo, instalando una comunidad de aprendizaje que logre su vinculación con el trabajo docente, promoviendo un clima institucional acogedor y una convivencia sana empoderando familias y comunidades de su alrededor; manteniendo una cualidad en concebir el liderazgo no de manera individual, se debe ejercer el liderazgo como una forma vivencial donde prime la democracia y se sienta la fluidez de un trabajo donde cada uno responde a sus funciones a cabalidad y donde se respire un aire de respeto e igualdad entre todos.

Teniendo en cuenta estas afirmaciones podemos referirnos a lo que nos sugiere el MINEDU (2016) es que un líder pedagógico se define como “la labor de influenciar, de movilizar a otros para engranar y lograr los propósitos y metas unificadas de la escuela” permitiendo que se unan, fortaleciendo en directores y maestros trabajos compartidos. (p. 6).

Podemos notar que la organización que se brinda en las II.EE sobre la forma de lograr una mejora en la escolaridad y la enseñanza es a través de un buen líder directivo y pedagógico, que sea el motor de una escuela teniendo que dinamizar un fin, gestionar recursos y elevar el desempeño del maestro siendo elemento inicial para conseguir mejoras de calidad escolar, especialmente en el cambio de aprender de los alumnos.

1.3.3. Dimensiones de la variable Liderazgo Pedagógico Directivo Según, MINEDU (2014)

1.3.3.1. Capacidad en Gestión Institucional.

Antes podemos realizar un análisis de la teoría para hacer una contrastación acerca de la gestión educativa, sabiendo que, el gestionar hoy en día es visto como la capacidad de ampliar el entorno y poder dar un giro a las actividades que se venían realizando dentro de una organización con el fin de alcanzar el logro de metas y oportunidades de cambio. Lo definen también, como las acciones conjuntas en el logro de objetivos que se dan en el tiempo; donde el actuar principal, es el de administrar a través de una planificación organizativa los objetivos sustanciales para alcanzar la meta trazada.

Chiavenato (2009) nos dice que, gestionar es un proceso por el cual el director o equipo directivo valoran las actividades a realizar como es la planificación, siguiendo objetivos institucionales, de acuerdo a necesidades identificadas, posibilidades nuevas de cambio, actividades requeridas o implementaciones que serán necesarias como una estrategia - acción para el logro y resultados en beneficio de las instituciones.

En verdad tenemos que aceptar que primero para llevar a cabo una buena gestión es necesario realizar un diagnóstico institucional, y reunir al equipo directivo si lo hubiera o llamando a un equipo de docentes fiables con voluntad de cambio para identificar las necesidades prioritarias e iniciar una planificación en el proceso de cambio que se quiere iniciar.

Wayne (2008) en su teoría mencionan que gestionar o administrar el talento humano nos conlleva a utilizar a las personas como recursos para lograr objetivos en la organización. Ellos sostienen que las acciones dependen de menor jerarquías, órdenes y

mandatos en cambio muestra la importancia que tiene la colaboración activa de todos los empleadores de la institución.

De acuerdo a los comentarios vertidos por nuestros teóricos, el gestionar es visto como una posibilidad amplia de hechos reales dentro de una organización, tratando de buscar solución a situaciones generadas que no conllevan a lograr una calidad de trabajo realizado pudiendo alcanzar un fin determinado. El gestionar está definido como el planteamiento de actividades conjuntas logrando un cercano, mediano y plazo largo de los objetivos y metas planteadas, al mismo tiempo que es el accionar primordial de administrar los recursos propuestos.

Es necesario visualizar el desempeño de la gestión en el proceso educativo, realizar un acercamiento para comprender el avance en situ de cómo se plantea la organización para el desarrollo y proyección de la educación. Visto de esta manera es necesario realizar el análisis de la gestión educativa para recabar ideas y propuestas existentes en la institución, con la finalidad de obtener los objetivos y el desempeño eficaz, eficiente y efectivo de la institución.

Revisando nuevos enfoques sociales y tendencias que buscan descentralizar el sistema pedagógico esto ha generado que los profesores y directores obtengan nuevos parámetros haciendo que su capacidad de acción sea autónoma y genere la toma de decisiones permitiéndole el acceso al mundo globalizado que se está generando en educación y la población actual. El hecho que los directivos gestionen procesos adecuados y coherentes movilizand socialmente todo lo que acontece, como ser responsables en la obtención de resultados de metas, generando la capacidad de realizar proyectos pertenecientes a la realidad actual.

Teniendo estas ideas, las actividades en gestión educativa, buscan incentivar la necesidad de un director o un gestor pedagógico obtenga la capacidad para planificar, organizar, buscar la igualdad, la calidad, la disposición de los recursos y la convivencia de toda la población educativa brindando la transparencia en rendir cuentas generando cambios buenos en los servicios que brinda.

La gestión en la educación se entiende como una entidad organizada que busca mejorar las actividades que se proyectan en la búsqueda de obtener un impulso interno dentro de sus instituciones, siempre tratando de perfeccionar los avances escolares y administrativos en los que se movilizan. El directivo tiene la autonomía de realizar según su criterio la gestión a realizar, buscando siempre las estrategias oportunas que respondan a las necesidades educativas que resultan del trabajo en comunidad.

El concepto de gestionar y organizar las instituciones donde se considera todas las estrategias realizadas en ella, deben estar dirigidas por personas que tengan la capacidad de direccionar una entidad a través de cumplir con los objetivos propuestos, facilitando al mismo tiempo resultados en su planeación e implementando nuevas estrategias de trabajo continuo. Es allí en que la comunidad participa de las estrategias siempre y cuando estén informados de la dinámica de trabajo consensuado.

Lo que mencionan los teóricos sobre el tema es, que gestionar un proceso cualquiera que sea en una II.EE. es necesario plantear una hipótesis adecuada en la planificación siempre y cuando esta sea objetiva y que brinde resultados exitosos. Dicha organización estará designada a fortalecer las circunstancias de cambio asumiendo y dirigiendo la autonomía de la empresa y enriqueciendo el contexto educativo, para finalmente acceder a las respuestas proporcionadas en el planeamiento institucional.

Dicho con anterioridad sobre gestionar pedagógicamente nos orienta a buscar la interacción de la comuna institucional, percibiendo una convivencia de participación y que va camino a mejorar las precisiones direccionadas con la propuesta educativa planteada a la comunidad que contribuya a la mejora de la escolaridad y el aprendizaje de los estudiantes.

Valderrama (s/f) menciona en lo referente a gestión, que las interacciones del contexto en donde se distribuyen estrategias que benefician a ellas mismas, es una construcción de subjetividades que se intercambian para lograr la planeación de una mejor formación educativa.

Analizando entonces la gestión pedagógica, veremos que esta se afianza, mediante procesos y cambios, de interacción, de apoyo, direccionando y organizando la valoración con asesoramiento constante y permanente, esto se da en la medida que se realizan las evaluaciones y acompañamientos para mejorar el entorno y deben ser gestionadas en tiempos razonables, siguiendo logros cuantitativos siempre buscando el desarrollar metas precisas con miras al empoderamiento del personal docente buscando mejoras educativas.

Cassasus 2000 (p. 7) afirma: “La ejecución diaria de la gestión alcanza más allá de una fácil práctica de indicaciones. Las personas tienen la responsabilidad de conducir o gestionar una empresa no sin antes ejecutar planificando el plan”

El gestionar contribuye siempre a transformar un entorno sea éste educativo o empresarial permitiendo ordenar medidas directivas para su elaboración desarrollando proyectos relacionados al plano educativo y de formación el cual no debe quedar sólo ahí sino brindar instructivos creando desempeños de trabajo colectivo los mismos que deben traspasar los límites y movilizar el ambiente pedagógico, por esto se ha dejado en claro que la interacción de

un trabajo de cooperación y en equipo es lo que se necesita hoy en día para gestionar una entidad pública encaminando los resultados a la obtención de mejores servicios educativos a nivel nacional.

1.3.3.2. Manejo en la habilidad administrativa de los recursos educativos.

La reforma educativa en el Perú hoy en día, implica una transformación gestionada y desarrollada por los directores. Una de las investigaciones demuestra que ser líder pedagógico directivo es uno de los segundos factores para generar logros escolares y que están determinados después de la acción docente. Podemos mencionar entonces que un director ejerce una actividad direccionada a mejorar los aprendizajes y situándolo en la posición para mejorar la calidad de la escuela.

El MINEDU (2012) asume como política prioritaria fortalecer la institucionalidad en el MBDD (Marco del Buen Desempeño Directivo) brindando la oportunidad de ser participativa, con transparencia y orientada a brindar el soporte en los resultados.

Por lo tanto, esto conlleva a generar condiciones para producir cambios como líderes directivos para afrontar lo complejo en dicha reforma, uno de estos propósitos de los líderes directivos es la habilidad para manejar los recursos educativos en la escuela.

a) Definición de administración.

Ramírez y Martínez (2002) mencionan una sinonimia a las palabras administración, gestión, dirección, y gerencia, aduciendo que se contradicen por ello pensó deducirlo antes de seguir con la investigación y poder quedar claros en estos aspectos.

Pascual y Corominas (1984) según la Real Academia Española (diccionario), menciona que la palabra administración en distintas maneras referente a la política, lo espiritual, la medicina y la

organización. De allí que, administración es “dirigir una institución donde se tiene que acondicionar, ejecutar y replantear ¿Qué cosa? La empresa o los bienes realizándolo con dignidad” (p.32).

En la enciclopedia de la Real Lengua Española 2001 (p. 769) se define, dirigir, directivo y dirigente provienen de la acepción española “regir”, lo que significa regir o gobernar.

Corominas y Pascual (1984) define la palabra manejar como gobernar o dirigir. Sintetizando lo dicho anteriormente muestra la significancia de las palabras en cuestión comparándola hoy en día en una comunidad en general.

observando en la tabla 1, notamos que en los orígenes hubo diferentes términos y que actualmente son utilizados como sinónimos, pero tenían significados muy diferenciados, usándolo de manera de complemento como lo podemos notar a continuación.

Tabla 1
Términos actualmente utilizados

TERMINOS DE REFERENCIA	RAÍCES TERMINO	SIGNIFICADO	USO ACTUAL
Administrar	Ministerium	Servir	Disponer de bienes
Dirigir	Rex	Regir	Llevar una operación o empresa
Gestionar	Gestos	Llevar a cabo	Diligencias para un deseo o negocios
Gerencia	Gestos	Llevar a cabo	Dirigir un negocio
Manejar	Manus	Destreza	

Nota Alonso (1982).

Brown Warren y Moberg (1996) mencionan que “la administración busca conducir aquellos recursos humanos y materiales dirigiéndolos a objetivos comunes de una comunidad o empresa organizativa, dividiendo tradicionalmente en diferentes actividades tradicionales que tienen mejor alcance”

Teniendo en cuenta estos alcances podemos decir que la administración es la base para dirigir los recursos humanos y materiales buscando los objetivos comunes que se espera alcanzar o lo que se ha propuesto conseguir en una gestión.

b) Recursos educativos.

Conceptualizando el simple significado de los recursos educativos o materiales educativos referidos a cualquier material de trabajo que haya sido diseñado para el estudio de la enseñanza dentro de una sesión de aprendizaje.

Un recurso pedagógico se reconoce como los elementos estructurados significativamente en relación a un orden lógico de secuencias, organizados con una propuesta educativa para apoyar al logro de un propósito educativo y tienen la característica de ser didácticos, reutilizables e interoperacionables.

Los recursos educativos son de utilidad muy eficiente facilitan las instrucciones en cuanto a conceptos, apoyan los procedimientos, son aplicables a los conceptos de menor a mayor grado de complejidad, pudiendo ser utilizados exclusividad del currículo como también puede ser un material usado independientemente para fortalecer la manipulación individual de estudiantes que tengan diferentes maneras de aprender y respetando los estilos y ritmos de aprendizaje logrando que sea más funcional en la autonomía del estudiante permitiéndole seleccionar los indicadores de desempeños más precisos.

Teniendo estos conceptos claros podemos aclarar que contar con la destreza para distribuir los materiales pedagógicos por el director, es porque de alguna manera ha logrado la gestión del anejo de los bienes educativos para redistribuirlos dentro de todas las aulas de la II.EE cuidando que su mantenimiento también vaya de la mano con la seguridad que requieren.

1.3.3.3. Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos.

Según nos plantea la Oficina Regional de Educación de la UNESCO, se entiende por procesos pedagógicos a aquella reunión de prácticas, y saberes que orientan unos procesos educativos sea o no escolarizados, para finalmente enseñar conocimientos, unificando los méritos y desarrollando capacidad para llevar una vida cotidiana.

Sin embargo, la experiencia nos demuestra que los equipos directivos conjuntamente con los profesores considerados maestros son los principales líderes de opinión en el sector educativo y las comunidades como también las jerarquías y los alumnos tienen la responsabilidad de pasar por estas experiencias como alguna vez lo hicimos nosotros de manera propia. Como vemos, la transformación de los educadores con sus propias experiencias que vienen involucrando a otros en los procesos pedagógicos y desarrollando una comunidad de aprendizaje para mejorar las sesiones de aprendizaje en las aulas.

La secuencia que tiene los procesos educativos es de mucho interés para la ciudadanía porque constituye la relación existente y directa en la calidad de los aprendizajes, los mismos que serán evidenciados por la población vinculándolo a las ideas progresistas en beneficio de una calidad en la educación básica para todos.

En vista de todo ello y reconociendo la manera de desarrollar diversas etapas de realizar los procesos educativos, se puede mencionar sobre la manera de comprender este proceso a través del acompañamiento pedagógico y del cual los docentes deben conocer al revés y al derecho.

Los procesos pedagógicos, según Fullan (2013) “son estrategias desarrolladas por el maestro con la intención de mediar entre el estudiante y su forma de aprender de manera significativa e intencional”. Estos procesos según MINEDU (2014) son: La problematización la cual, partiendo de una situación retadora o que se esté presentando en su medio es resuelta por los estudiantes

enfrentándolas a desafiar problemas y/o dificultades provocando conflictos cognitivos en ellos, tratando de dar a conocer a los estudiantes el propósito de la enseñanza del día, es decir, aquellos aprendizajes que se espera lograr, así como, los mismos que serán evaluados describiendo las actividades a realizarse:

Motivación: es necesario mantener y asegurar la atención de los estudiantes en todo momento en una sesión de clase que sea de manera transversal a todos los desarrollos de pedagogía, simplemente para obtener el propósito de la actividad propuesta. Si los alumnos muestran mayor interés o incentivo en su aprendizaje, tendrán más disposición en la comprensión del mismo.

Saberes previos: aquello que los estudiantes traen consigo de casa como son sus propias vivencias, conocimientos, habilidades, creencias y emociones, todo aquello que ha sido cultivado en su experiencia diaria cómo ve el mundo, cómo lo valora y cómo va a desarrollarse en él. El nuevo aprendizaje se construye sobre sus saberes anteriores.

Conflicto cognitivo: considerado un fenómeno psicológico conocido como discrepar debido a las circunstancias en que se produce, se relaciona a través de las preconcepciones y conocimientos previos en relación con un hecho, procedimiento o concepto que tiene el estudiante y los nuevos significados que se presentan en una sesión de aprendizaje.

Gestión y acompañamiento: cuando el docente se involucra en el desarrollo escolarizado de aprendizaje del estudiante para que él desarrolle las competencias. Podemos llamar al docente entonces como mediador.

Procesamiento de la información: conocer en detalle lo que el estudiante va a aprender generando que sepa que es lo que va a aprender y cómo va a hacerlo para llegar a la construcción del aprendizaje que el maestro quiere lograr.

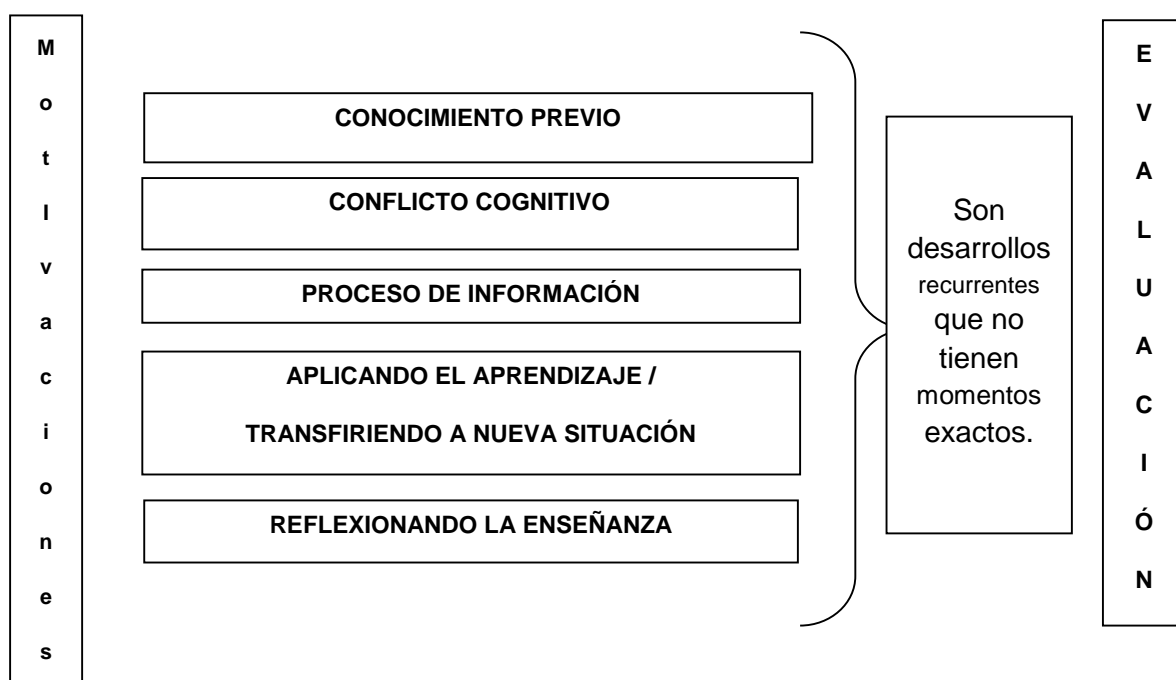
Transferencia del aprendizaje; tiene que ver con el reto o desafío, la problematización, porque el aprendizaje responde a un enfoque por competencias y la competencia es un conjunto de capacidades a fin de resolver un problema o ponerle al alumno un propósito de enseñanza aprendizaje en la sesión.

Evaluación: entendida en la retroalimentación como una tarea compartida tanto del estudiante como del docente donde le permite al estudiante construir su propio conocimiento respondiendo así al propósito de la sesión, permitiéndole al estudiante tener una visión integradora de lo aprendido y valorar su aprendizaje. Esta evaluación debe ser formativa dándose en todo el proceso de la sesión.

MINEDU (2014) menciona a los desarrollos escolares como “estrategias que realiza el maestro intencionalmente tratando de ser el mediador del estudiante y buscando que él sea el constructor del mismo” estas actividades desarrollan un grupo acciones intersubjetivas y conocimientos que se van interponiendo a lo largo del proceso educativo, clarificando y desarrollando las competencias propuestas para resolver problemas en la vida.

Es importante indicar que los procesos pedagógicos responden a un planteamiento de estrategias de enseñanzas orientadas al desarrollo de competencias permitiéndonos lograr los aprendizajes con hechos, interacciones e intercambios produciéndose durante el proceso de sesión de aprendizaje adentro o afuera del aula.

Figura 1
Proceso de enseñanza



Nota: MINEDU (2012)

Cuando hablamos de acompañamiento docente, nos estamos refiriendo a una de las funciones que debe cumplir nuestros líderes pedagógicos que son el equipo directivo y que tiene que ver con las diferentes actividades o estrategias para brindar a sus maestros la asesoría y/o acompañamiento en todo momento del desarrollo de una sesión pedagógica orientándolas a buscar datos e informaciones pertinentes que van a redundar en la práctica pedagógica y a través de ello sea el docente el mediador de aquellos procesos pedagógicos que no logra desarrollar asertivamente. Es sabido que, el asesoramiento al maestro desarrolla fundamentalmente el hecho de mejorar la práctica pedagógica de los maestros, enriqueciéndolas y contribuyendo a la vez al fortalecimiento e integración de la comunidad educativa porque pasando por los equipos de interaprendizaje podemos llegar a mejorar la comunicación entre los mismos, realizar comunidades de aprendizaje buscando el diálogo, un intercambio de experiencias las mismas que nos permitirá evaluar el trabajo que desarrollamos en las aulas, utilizando un enfoque crítico-reflexivo que hoy en día se maneja y especialmente bajo la mirada de un trabajo colaborativo.

La comunicación profesional existente del grupo directivo con maestros debe ser muy horizontal con principios y valores basados en el respeto mutuo, sin caer en niveles como el de la supremacía o de los cargos jerárquicos, obteniendo siempre una comunicación asertiva, de escucha activa y de manera empática para desarrollar un ambiente amical con respeto mutuo.

Para tener en claro la función directiva dentro del liderazgo pedagógico y rindiendo estricto cumplimiento al rol de los directivos sobre los compromisos de gestionar educativamente emanados en el MBDD, el acompañamiento pedagógico enmarca el uso efectivo del horario dentro del aula, el conocimiento de las implementos escolares planteadas en las programaciones anuales y sesiones, utilización específica de los recursos educativos que sirven para una mejor comprensión del estudiante al propósito que deseo lograr para llegar a la competencia. Mencionándolo de manera diferente, el rol de los directores hoy en día es que tengan la capacidad para detectar evidencias sobre la problemática que presenta el maestro y que es necesario reajustar haciendo uso de una comunicación abierta al cambio de experiencias nuevas y diversas. Una de la mejor forma es indicar al maestro las acciones que no se ajustan a la secuencia de los procesos para apoyarlo y brindarle nuevas estrategias y/o actividades en busca del cambio de manera crítica-reflexiva con el objetivo de contribuir al cambio no sólo de la actitud sino también el de mejorar su práctica pedagógica. Estos cambios efectuados durante el asesoramiento y acompañamiento a lo largo de todo el año lectivo, permitirá obtener logros significativos, resolver las dificultades encontradas y desarrollar comunidades de aprendizaje que ayuden a tener una convivencia productiva, con medidas correctivas teniendo finalmente la obtención de resultados favorables en las enseñanzas de nuestros escolares.

¿En qué momento podemos realizar el acompañamiento y monitoreo pedagógico? Es necesario efectuar acciones y estrategias planificadas en el plan de monitoreo docente las mismas que deben estar dentro de la calendarización anual del año lectivo correspondiente, teniendo el deber de contar con la aprobación de las personas que trabajan dentro de la

comunidad escolar y debe insertarse dentro del PAT (Plan Anual de Trabajo). La realización y continuidad del monitoreo será de acuerdo a la cantidad de directivos que tenga la II.EE, ellos realizarán su cronograma de monitoreo y acompañamiento los mismos que se sugieren que sea entre los periodos de abril a noviembre por una cantidad de 3 monitoreos al año.

1.4 Formulación del problema

En vuestra investigación buscamos dar a conocer el análisis de las actividades desarrolladas por los directores de la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, esperando encontrar a través de su trabajo si están respondiendo a los desempeños propuestos en el (MBDD), debiendo sustentar la transformación que hoy en día se está desplegando para mejorar la educación en nuestro país.

De lo mencionado anticipadamente, sacamos a continuación las preguntas para la investigación que vengo desarrollando:

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la Percepción del nivel de Liderazgo Pedagógico Directivo en la Institución Educativa Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”?

1.4.2 Problemas Específicos

Problemática 1

¿Cuál es la Percepción del nivel de Liderazgo Pedagógico Directivo en la dimensión Capacidad en la Gestión Institucional?

Problemática 2

¿Cuál es la Percepción del nivel de Liderazgo Pedagógico Directivo en la dimensión Habilidades para Manejar la Administración de los Recursos Educativos?

Problemática 3

¿Cuál es la Percepción del nivel de Liderazgo Pedagógico Directivo en la dimensión es Competente para Orientar sobre Procesos Educativos y/o Pedagógicos?

1.5 Justificación del estudio

El liderazgo pedagógico es una de las formas de mayor relevancia y específicamente sobre el saber gestionar una II.EE., sabiendo que a través de la gestión del líder se motiva e influye para que toda la comunidad educativa realice su desempeño y funciones que le compete, poniendo en práctica una convivencia sana que se identifica logrando principios y características de manera amable y siendo entusiastas.

El liderazgo pedagógico complementa (de allí es que se dice que es el segundo factor relevante seguido del docente) el aprendizaje de los alumnos, siendo necesario cambiar de paradigma y darles una mirada a los aprendizajes centrándose en el establecimiento de nuevas formas estratégicas de mejora en la calidad de educación que hoy en día debemos realizar, con nuevas innovaciones y prácticas de liderazgo, estimulando y motivando las actividades de los maestros en la clase, además de crear las horas colegiadas para evaluar las condiciones operativas en las II.EE y promoviendo la participación del docente.

Según estas concepciones, los directores son los llamados a crear las mejores oportunidades haciendo efectivo el desempeño de los maestros profundizando las GIA (grupos de inter-aprendizaje), así como las horas colegiadas, designadas a elaborar estrategias dentro del contexto laboral, sólo así podrá ser un líder educativo en una II.EE. MINEDU 2014 (P. 16).

Actualmente, la presente tesis se justifica porqué que se propone conocer la percepción del liderazgo pedagógico que tienen los cuatro directivos de la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”,

enfocándose específicamente en la percepción de los docentes hacia los directivos y como esta se relaciona con su propio desempeño.

1.6 Referido a Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la percepción del nivel de líder educativo y/o pedagógico del director en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza.

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Determinar la percepción del nivel de líder educativo y/o pedagógico del director en la dimensión Capacidad en la Gestión Institucional

Objetivo Especifico 2

Determinar la percepción del nivel de líder educativo y/o pedagógico del director en la dimensión Habilidades para conducir la Administración de los Recursos Educativos.

Objetivo Especifico 3

Determinar la percepción del nivel de líder educativo y/o pedagógico del director en la dimensión Competencia para la Orientación de los Procesos Pedagógicos.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El desarrollo de esta investigación se basa en un estudio no experimental y es realizado teniendo en cuenta los objetivos de la misma, variable y dimensiones que sustenta el presente estudio. En este rubro se relacionará la evaluación de la prueba con las diferentes dimensiones propuestas.

Según señala Kerlinger (1979 p. 116) las investigaciones conocidas como no experimentales están diseñadas para la no manipulación deliberada de las variables. Para ser más específicos las variables independientes no son manipulativas, sino por el contrario se puede ver las apariencias como son dentro de su entorno local y posteriormente indagar sus causas.

Es importante valorar la variable sobre percepción de liderar pedagógicamente al directivo que se tiene recogiendo datos de los maestros en la II.EE., para determinar el mejor funcionamiento del colegio, para ello se elaboró un instrumento que muestre claramente aquellas dimensiones en que, según el MBDD se pueda percibir la sostenibilidad de su liderazgo. El estudio se fundamenta en la observación no experimental, contando con una población de ciento treinta y cinco docentes, siendo la muestra representativa por cien maestros de la I.E.E.

2.2. La Variable

2.2.1 Variable 1: Liderazgo - Pedagógico - Directivo

Concepto de Definición:

Entendido según Leithwood (2009) ser líder educativo se define por la tarea de movilizar e incidir en otros hasta lograr la coyuntura y alcances de las metas y objetivos que visualiza la escuela permitiendo la unión y el fortalecimiento entre directores y maestros buscando un bien común.

Siguiendo a Liethwood identificar el líder educativo es andar en la búsqueda de una persona con muchas cualidades constituyéndose como parte de la gestión que hoy debe tener el director de una escuela. Pueden ser maestros con liderazgo explícito o implícito, pero se planifican, organizan, diseñan y evalúan estrategias para una labor participativa cooperando con el logro de las respuestas y metas en una organización. MINEDU (2014).

La transformación que tiene el rol directivo considerando un enfoque pedagógico impulsará el cambio de las escuelas y comunidades educativas, obteniendo como respuesta del líder una organización sistémica para mejorar la convivencia comunal escolar gestionando según las Normas y procedimientos para ejecutar su labor. Ser líder es contribuir a que el directivo apunte a un cambio continuo, que siempre se muestre atento al medio externo e interno logrando mejorar posturas con mayor potencial educativo.

2.2.2 Operacionalización de la variable.

Tabla 2
Operacionalización de las variables y dimensiones.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE VALORES	NIVELES DE RANGO			
Liderazgo pedagógico directivo	Capacidad para gestionar la institución	Realiza diagnóstico para el logro de aprendizaje.			BAJO	MEDIO	ALTO	
		Establece metas de aprendizaje						
		Organiza espacios f al trabajo en equipo	1 al 5	Siempre 5 Casi siempre 4				
		Identifica y analiza situaciones de conflicto		A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1				
		Fomenta el apoyo familiar en el aprendizaje						
	Habilidad para conducir la administración de recursos educativos	Mejora la infraestructura						
		Incremento equipamiento para la I.E				22 a 51	52 a 81	82 a 110
		Gestiona el incremento o mejora el material educativo						
		Realiza entrega de material	6 al 12					
		Supervisa y estimula horas efectivas						
Competencia para la orientación de		Destina presupuesto en la planificación						
		Implementa y rinde cuentas						
		Organiza capacitación docente	13 al 22					

los procesos pedagógicos	Organiza intercambio de experiencias
	Apoya proyectos de innovación
	Orienta la planif, anual
	Orienta las unidades didácticas
	Orienta aplicación de estrategias
	Orienta el uso óptimo del tiempo
	Orienta el uso de material didáctico en el aula
	Orienta las evaluaciones previstas
	Comunica resultados de evaluación a los PP.FF.

Nota: Las dimensiones de la variable Liderazgo Pedagógico Directivo están basadas en la teoría del autor MBDD-MINEDU- (2014).

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) estos teóricos mencionan a la población como un conjunto de miembros donde estamos interesados en hacer inferencias para la obtención de conclusiones” (p. 174).

La población está constituida por 135 docentes que laboran de la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” provenientes por los niveles educativos como: inicial, nivel primario y nivel secundario de los turnos diurno y vespertino.

2.3.2 Muestra

Según Manterola (2017) cada elemento en el universo tiene conocida una probabilidad y otra no nula para representar una muestra ósea todos los elementos pertenecientes al universo pueden formar parte de una muestra basándose en el principio de la equiprobabilidad, donde cualquier individuo puede ser elegido a formar parte de una muestra. Estos métodos de muestreo probabilísticos aseguran la representación de muestra siendo las más recomendables.

Por ello se precisó el tamaño de la muestra a través del programa Sample Size Calculator quedando en 100 profesores que fueron

del turno mañana nivel inicial y primaria dejando para la tarde profesores de secundaria que laboran en la II.EE Emblemática Antenor Orrego Espinoza ubicado en el populoso distrito San Juan de Lurigancho.

2.3.3 Muestreo

En la investigación se desarrolla un estudio que corresponde al muestreo no probabilístico considerando a 100 trabajadores docentes de la II.EE. quienes participaron de la encuesta Hernández Fernández y Batista et al (p. 214) dicen que es el investigador aquel que selecciona la muestra.

2.4. Validez y confiabilidad en los instrumentos y técnicas para recolectar información.

2.4.1 Técnica

La técnica utilizada en esta investigación se realiza a través de la encuesta. Una encuesta que ha sido constituida por la escala Likert y está referida a juntar alguna información específicamente al conjunto representado por ítems sobre sucesos y actividades sociales, naturales reales del contexto.

2.4.2 Instrumentos

La instrumentalización usada en la recopilación de hechos fue el cuestionario pedagógico del directivo basado en el MBDD (MINEDU 2012).

Es conocido que la presentación de un cuestionario en el trabajo de investigación realizado tenga sus preguntas respecto a la variable a medir, conjuntamente con las preguntas respecto a las dimensiones propuestas para medir la variable básicamente, hablamos de 2 formas de preguntas: abiertas y cerradas. Behar (2008 p. 64).

Las preguntas obtenidas en el cuestionario presentado corresponden al MBDD y que sirven para medir notas que se irán procesando para obtener los resultados, los mismos que permitirán conocer la percepción de los docentes de la I.E.E. con respecto al liderazgo directivo pedagógico.

2.4.3 Validez

Con la finalidad de verificar a través de una seguridad externa a nuestro instrumento que se aplicó a la muestra en la I.E.E. "AOE", se hizo uso de la técnica cuya validación fue a través del juicio de expertos de la UCV.

Tabla 3

Validez de instrumentos Liderazgo Pedagógico Directivo por juicio de expertos

Expertos	Nombre	Valoración
Experto 1	Mitchell Alarcón Díaz	Aplica
Experto 2	Ydelm Ocaña Fernández	Aplica
Experto 3	Pedro Novoa Castillo	Aplica

2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

El instrumento obtuvo una confiabilidad que fue analizada por el coeficiente alfa de cronbach. Para ello se aplicó este instrumento a 15 maestros de dicha II.EE., obteniendo.

Tabla 4
Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	22

Obtenidos los valores se realizará en detalle la indagación de resultados, el instrumento logra obtener según el alfa de Cronbach sobre Liderazgo Pedagógico Directivo un 0,989 de los 22 ítems de la encuesta aplicada, mostrando un porcentaje confiable del instrumento siendo consistente y confiable para nuestra investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos.

La metodología utilizada para esta variable Liderazgo Pedagógico Directivo fue el programa SPSS - V. 23, permitiendo la obtención y detalle de los porcentajes que son ejecutados en las tablas y figuras.

2.6 Aspectos éticos

Como en toda investigación, pudimos tener la aprobación informada de los participantes, cuidando que cada uno de ellos tuviera el respaldo de salvaguardar el anónimo de su participación en la investigación destruyendo las pruebas una vez ejecutadas.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo general

Una vez realizado el trabajo de la investigación para determinar el nivel de percepción del liderazgo pedagógico del director que tiene la II.EE Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” se darán a detallar a continuación:

Tabla 5
Resultado descriptivo de la variable liderazgo pedagógico directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
BAJO	3	3,0
MEDIO	7	7,0
ALTO	90	90,0
Total	100	100,0

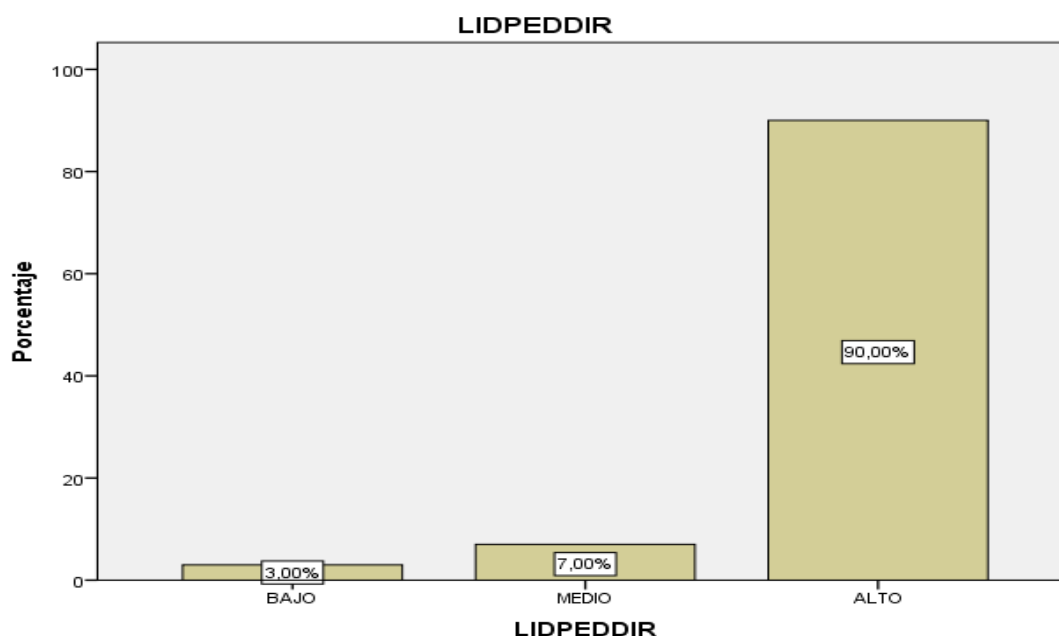


Figura 2 Obtención del gráfico de la variable Liderazgo Pedagógico Directivo.

Notamos que en la tabla 5 se puede distinguir que el 90% de los docentes encuestados percibe que los directivos de la I.E.E. Antenor Orrego Espinoza demuestran un liderazgo pedagógico considerándolos que tienen un “Alto” nivel; un 7% lo consideran un “Medio” nivel y un 3% lo consideran en un nivel “Bajo”, esta tendencia la visualizamos en la figura 2.

Tabla 6
Resultado descriptivo de la dimensión1 capacidad en la gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	6	6,0
	MEDIO	6	6,0
	ALTO	88	88,0
	Total	100	100,0

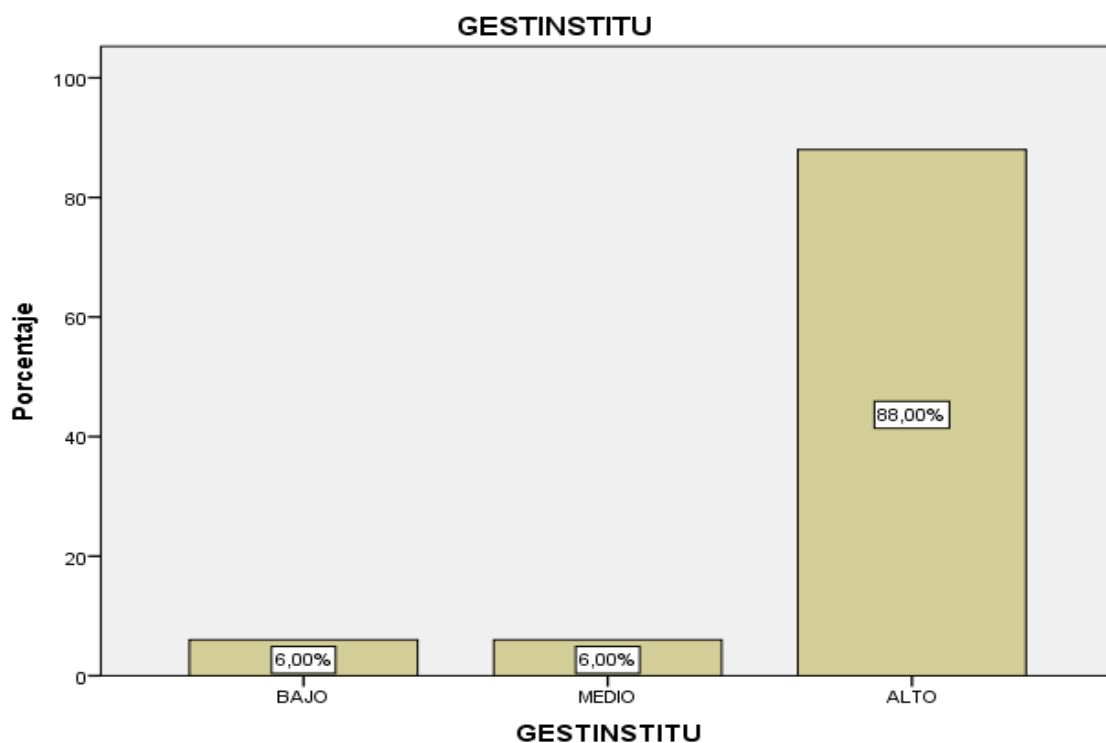


Figura 3 Obtención del gráfico de la dimensión; Gestión Institucional.

En la tabla 6 podemos observar que en la dimensión capacidad de la gestión institucional realizadas en la encuesta a los maestros de la I.E.E. Antenor Orrego Espinoza perciben que los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en un nivel “Alto” con un 88%; un 6% lo consideran en un “Medio” nivel y un 6% lo estiman en un “Bajo” nivel, esta tendencia la visualizamos en la figura 3.

Tabla 7
Resultado descriptivo de la dimensión 2 habilidades para administrar los recursos educativos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	3,0
	MEDIO	17	17,0
	ALTO	80	80,0
	Total	100	100,0

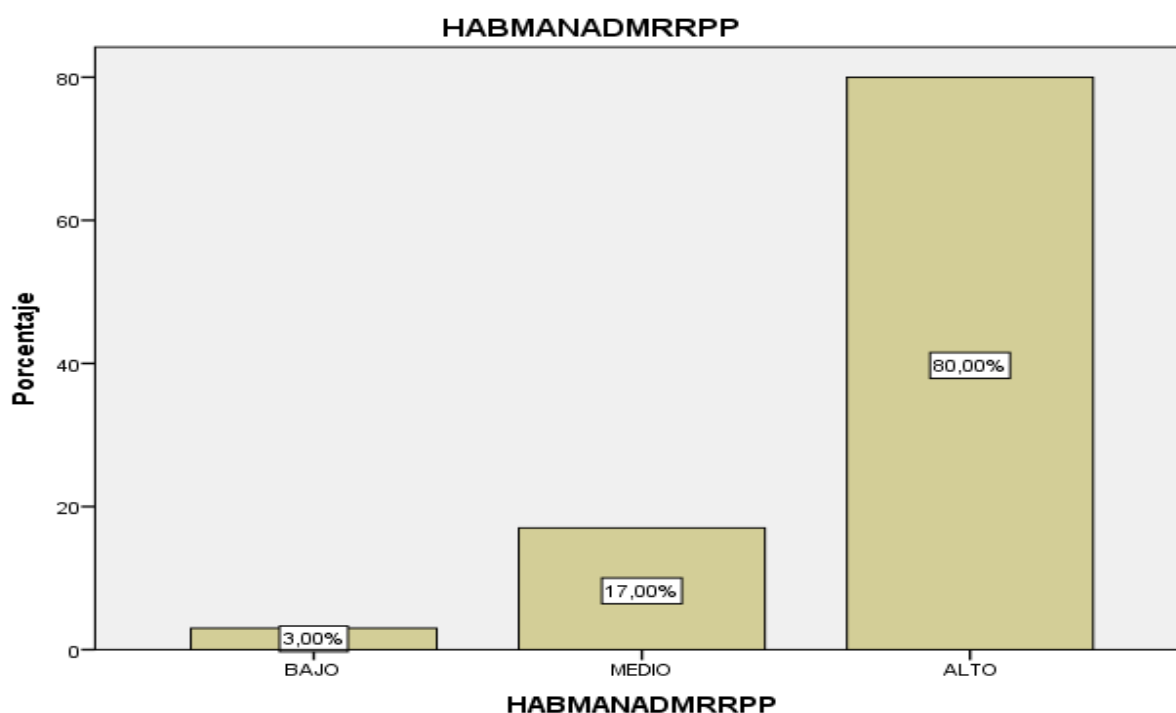


Figura 4 Obtención del gráfico de la dimensión; Manejo en la Habilidad de los recursos educativos

En la tabla 7 podemos observar que en la dimensión 2 las habilidades desempeñadas en la administración de los recursos educativos realizadas en la encuesta de los maestros en la I.E.E. Antenor Orrego Espinoza perciben que los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en un nivel “Alto” con un 80%, un 17% lo consideran en un “Medio” nivel y un 3% lo estiman en un “Bajo” nivel, esta tendencia la visualizamos en la figura 4.

Tabla 8
Resultado descriptivo de la dimensión 3, competente para orientar sobre los procesos educativos y/o pedagógicos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	4,0
	MEDIO	8	8,0
	ALTO	88	88,0
	Total	100	100,0

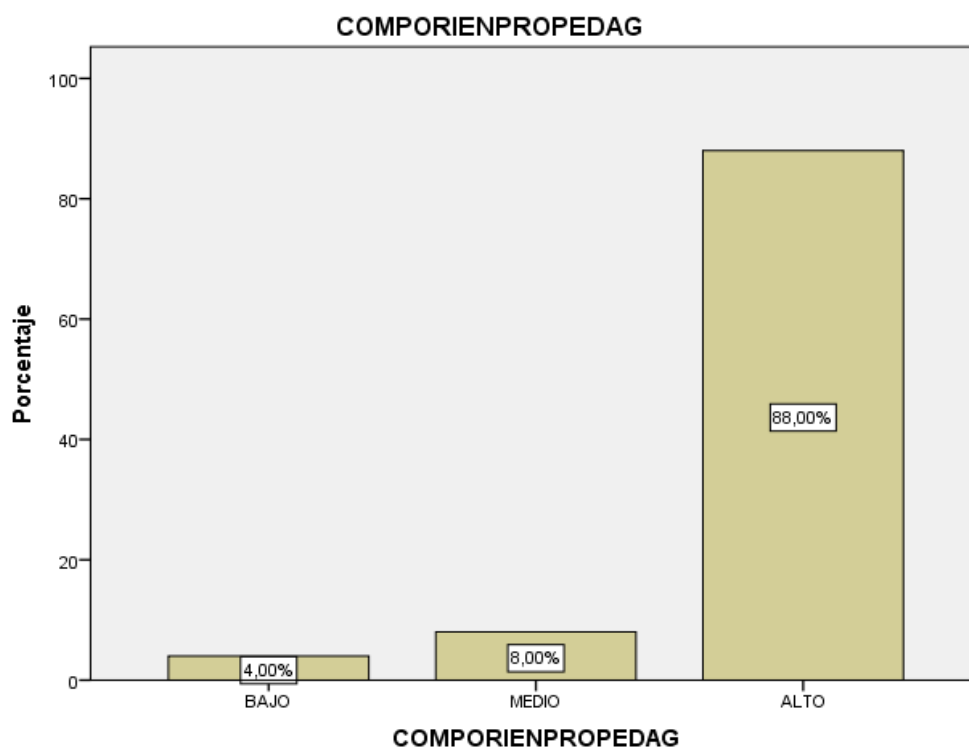


Figura 5 Obtención del gráfico de la dimensión; Orienta en los Procesos educativos.

En la imagen 8 podemos distinguir que de acuerdo a la dimensión 3 competencia en la orientación pedagógica realizadas en la encuesta los maestros de la I.E.E. Antenor Orrego Espinoza perciben que los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en un nivel “Alto” con un 88%, un 8%; lo considera en un “Medio” nivel y el 4%; lo estiman un “Bajo” nivel, esto lo podemos visualizar en la figura 5.

IV. Discusión

Teniendo en cuenta el objetivo general y luego de culminar el análisis estadístico de nuestra investigación, podemos demostrar que nuestros maestros de la I.E.E. “Antenor Orrego Espinoza”, perciben que el liderazgo pedagógico directivo presenta un nivel alto con un 90% de aceptación, lo que podemos deducir que ellos están aceptando una transformación de cambios en el sector educación y en nuestro contexto al relacionarlo con los antecedentes encontrados de Ortiz (2014) en la investigación “El Liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los Centros de Educación Básica, de la Nacional Universidad Pedagógica “Francisco Morazán”, en una de sus conclusiones hace referencia que ser líder pedagógico siguiendo desarrollo de gestión educativa en las I.E. de básica regular tiene mucha importancia especialmente para la planificación resultando lograr la transformación que se requiere y presentar las innovaciones buscando mejores resultados en los aprendizajes de alumnos

Mencionando estas afirmaciones, podemos enunciar la cita referida de MINEDU (2016) que dice: ser líder educativo y/o pedagógico es definido como “la secuencia de movilizar, e influenciar a los demás buscando una articulación sobre las intenciones de llega a compartirlas dentro del colegio” Leithwood (2009) concluimos permitir unificar y fortalecer a directores y maestros en un trabajo en común. Teniendo en cuenta estos resultados del desarrollo de investigación donde muestra que su liderazgo pedagógico directivo es alto para gestionar una institución educativa siempre y cuando tenga el dominio y la capacidad de gestionar una institución con la mayor habilidad del manejo administrativo como también ser competente y conocedor para orientar sobre los procesos educativos y/o pedagógicos, sólo así, podrán los docentes iniciar un cambio y lo harán cuando encuentren que existe un líder pedagógico y directivo. En cuanto se refiere a la capacidad en gestión institucional según la obtención de la estadística realizada, se puede obtener sobre los encuestados que perciben como aceptable de un 88% correspondiéndole un porcentaje “alto” corroborando que los para tener un liderazgo pedagógico es gestionando muy bien una institución, esto lo podemos contrastar con lo que menciona en la investigación de Centenario (2016) en su trabajo de

título “Liderazgo Pedagógico y Desarrollo Institucional en las instituciones educativas de la RED 13 UGEL 07”, donde sus resultados mencionan el liderazgo de pedagogía y/o escolar obtiene una relación significativa y el proyecto institucional mediante los maestros de la RED 13 de la UGEL 07 muestra un buen nivel.

En ese sentido, los resultados obtenidos: “alto” lo mencionan Wayne (2008) afirman que la investigación en gestionar y/o administrar el desarrollo de habilidades humanas es posible al uso de recurrir a personas y obtener el logro de objetivos que sean organizados, señalando una participación activa de todos los trabajadores, por lo tanto, los directivos de la institución educativa emblemática “Antenor Orrego Espinoza” trabajan en equipo lo cual es bueno para los docentes.

Por otro lado, tenemos el referente de la dimensión habilidades para la administración de recursos educativos y/o pedagógicos, donde la percepción de los docentes de la institución educativa emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, tienen una percepción del 80% de un nivel “alto”, porque afirman que el liderazgo pedagógico directivo tiene una eficiente labor desarrollando la administración de los recursos educativos y/o pedagógicos utilizados en la institución, demostrando capacidad para gestionar los recursos educativos en la obtención beneficiosa de los aprendizajes. De la misma manera, los hallazgos obtenidos de Contreras (2015), en su investigación “Líder educativo del director con el desempeño laboral docente en las II.EE. del nivel primaria RED 8 UGEL 03”, determina que se encuentra evidencia existente y significativa en afirmar que ser líder pedagógico directivo esta se relacionada consensualmente con el desempeño de trabajo de los maestros en la institución educativa siempre y cuando se garanticen los materiales educativos en la mejora de los aprendizajes.

Según la teoría de Brown Warren Moberg (1996) “El administrar se consigna también como el dirigir que los recursos educativos y personales se dirijan hacia objetivos comunes dentro una organización. Por ello la administración abarca un punto dentro de la institución educativa para la planeación de actividades internas permitiendo el desarrollo de los

objetivos y proponiendo mejorar la calidad educativa a través de un liderazgo pedagógico directivo. Por último, tenemos los resultados con el fin de determinar la dimensión competencia en la orientación de procesar pedagógicamente a los maestros de la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” indican que el 88% de ellos perciben a los directivos en un nivel “alto”, y que son competentes en la orientación de desarrollar el proceso pedagógicos y/o educativo.

De la misma, manera los resultados obtenidos de Mestanza, (2017). estudio de investigación liderazgo pedagógico del directivo y el desarrollo profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de lima metropolitana, concluye en que ser líder pone de manifiesto a los directivos de la II.EE con la obtención de nuevas formas de trabajo compartido de aprendizaje en sus maestros, poniendo de manifiesto también el aprovechamiento de los estudiantes en sus aprendizajes, siendo docentes estimulados a formar una línea en el gestionar diario en la educación con un liderazgo transformacional porque existe una relación significativa de parte de los docentes con los directivos especialmente cuando hay conocimiento y seguimiento de los procesos pedagógicos en la enseñanza aprendizaje que se dan en los monitoreo y acompañamiento docente, resultados que son corroborados con la teoría de MINEDU, (2014) donde se define a que realizar y procesar pedagógicamente “actividades y estrategias para potenciar al maestro con una forma intencional para convertirlo en mediador de los aprendizajes que generarán sus estudiantes” haciendo de estas prácticas un accionar de saberes que solamente se retroalimentan entre los participantes y durante el desarrollo del proceso educativo para finalmente lograr la contribución de nuevos conocimientos, tratando de unificar las actitudes y los valores desarrollando personas que puedan ser competitivas en el desarrollo de su vida común logrando la interacción y el intercambio que se producen en el proceso de enseñanza. Si se llega a concretar esta forma de liderazgo pedagógico directivo diremos entonces que la calidad educativa tendrá sustento para seguir desarrollando buenos estudiantes obteniendo un mejor reconocimiento.

V. Conclusiones

Primera

La percepción que tienen los maestros del liderazgo pedagógico directivo en la II. EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” es de un nivel Alto obteniendo el 90% de aceptación, indicando que están conformes con la labor que viene desarrollando el conjunto directivo dentro de la II. EE.

Segunda

De la misma manera en la II. EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, los maestros consideran demostrando su percepción del liderazgo pedagógico del nivel de los directores sobre su capacidad de gestión institucional es Alto con un 88% lo cual es considerado como capaz para obtener un cambio especialmente en la manera de dirigir y gestionar una entidad pública.

Tercera

En cuanto a la percepción del nivel de liderazgo pedagógico directivo sobre el manejo administrativo de la habilidad de los recursos escolares los docentes del colegio II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” consideran que existe un 80%, colocándolos en un nivel Alto, indicando que existe disposición sobre la conducción de los recursos escolares y la gestión misma de parte de su equipo directivo.

Cuarta

Por último, El nivel de la percepción del líder pedagógico del director que tienen las y los docentes de la II.EE. emblemática “Antenor Orrego Espinoza” sobre la orientación en la competencia del desarrollo de los procesos de pedagogía obtienen un 88% colocándolos en un nivel Alto, demostrando que su equipo directivo tiene la capacidad para orientarlos en cuanto a los procesos pedagógicos el mismo que redundará en el logro de la calidad de aprendizajes de sus escolares.

VI. Recomendaciones

Primero

El desempeño de percepción del nivel de liderazgo pedagógico directivo que vienen desarrollando en la Institución Educativa Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” alcanza un nivel óptimo, lo cual es importante que continúe especialmente para seguir fortaleciendo a aquella minoría de docentes que todavía no aceptan el cambio y que piensan que el trabajo en equipo y la gestión que vienen desarrollando no es lo suficientemente alta.

Segundo

El equipo directivo de la institución educativa emblemática “Antenor Orrego Espinoza” tiene un nivel alto sobre la capacidad de gestión institucional, siendo necesario continuar con el trabajo en equipo, planificando, organizando y distribuyendo responsabilidades entre ellos y con toda la comunidad educativa para que la gestión siga siendo productiva, generando el cambio transformacional que hoy en día todas las instituciones educativas públicas lo necesitan.

Tercero

El equipo directivo viene desarrollando un buen manejo de la administración de los recursos educativos y no debe perder el trato cordial, armonioso que debe existir en la II.EE., fortaleciendo el desarrollo de trabajo con una convivencia sana y democrática entre el personal, especialmente cuando se trata de buscar la implementación de recursos educativos para la establecer una enseñanza - aprendizajes entre los escolares.

Cuarto

Finalmente, es muy importante no desmayar en brindar las orientaciones en los procesos pedagógicos desarrollados en las clases a través del acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica, siendo hoy la parte fundamental del cambio transformacional que se está buscando en el Perú mejorando la calidad de la enseñanza en los aprendizajes.

VII. Referencias

Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad* 9(2). Disponible en <http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art03.pdf> Bazinet.

Antonio; El Homrani, Mohammed; Lorenzo Martín, Rocío. (2012), “*El Liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación*” EDUCAR, vol. 48, Barcelona, España.

Bass, B. (2000): *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En: Liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. ICE: Universidad de Deusto. Bilbao. Ediciones Mensajero. pp. 331 – 361.*

Blasé y Blasé, J. (1998): *Handbook of Instructional Leadership. How Really Good Principals promote Teaching and Learning.* California: Corwin Press.

Behar, S. (2008). “*Metodología de la Investigación*” Editorial Shalom, artículos relacionados.

Bennis, W. & Nanus, B. (2008). *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz.* España: Paidós.

Beltrán, J. (2014). *Factores que dificultan la gestión pedagógica.* Consejo Mexicano de Investigación Educativa. México.

Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Revisión de la investigación y propuesta. Magister, Bogotá.

Bolívar, López, y Murillo, (2013). “*Liderazgo en las Instituciones Educativas*”. Revista Fuentes, 14.

Brown, Warren y Moberg. (1996). “*la gestión organizacional es el enfoque multidisciplinario*”. México.

Bryk y Schneider, (2002). “*La confianza en las escuelas*” un recurso básico para la mejora. Nueva York: Russell Sage Foundation.

Bryk, A. (2010), “*Organizando escuelas para la mejora*” Artículo publicado por primera vez el 1 de abril de 2010 <https://doi.org/10.1177/003172171009100705>

Brunner, Vizcarra, (2000).

Bush, T. (2003): “*Theories of Educational Leadership and Management*” (3rd ed.). London: SAGE Publications.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica.* Lima: Ed. San Marcos. Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación.

Castillo, (2014). “*Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje*”. Un estudio de casos. Universitat de Barcelona-España.

Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. UNESCO versión preliminar.

Centenaro, (2016). *Liderazgo Pedagógico y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas de la RED 13 UGEL 07*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación

Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Contreras, (2015). *Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Laboral Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria, RED N° 8. UGEL 03*. Universidad Cesar Vallejo de Lima-Perú

Chiavenato I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw. Séptima edición.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Impreso en Ecuador.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill, México.

Elmore, (2000). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora*. Artículos relacionados.

Eslava, (2009). *Enfoque estratégico de dirección*. Artículos relacionados.

Estrada, (2007). *Liderazgo a través de la historia*
<http://dx.doi.org/10.22517/23447214.5621>

Fletcher y Kaufer, (2003). Definition of distributed ... of personal characteristics and attributes located in people at the top" (p. 22).

Freire, S. y (2005). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Disponible en: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf.

French y Bell, (1996). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Primer Seminario. Chapter.

Gajardo y Ulloa, (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. nota técnica n°6, lideres educativos, Chile.

Gastil, (1997). *Liderazgo democrático*. Artículos relacionados.

Gómez, (2005). *La evaluación entre iguales: beneficios y estrategias para su práctica en la universidad*. (Ed.), Enhancing Learning through Self Assessment,

Gómez, C. Flores, E. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. Tesis de pregrado en Educación, Especialidad en Lengua y Literatura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura-Perú.

Gómez R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Rev. Perspectiva Educacional. Formación de Profesores 53(1). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.

Gonzales, T. (2006) “*Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*” Universidad de Valencia, Madrid.

Gross, B. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. XXXII seminario interuniversitario de teoría de la educación. Universidad de Cantabria. Santander. España.

Hellriegel, D. (2005). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, THOMSON - España.

Hernández Fernández y Batista. (2016). *Metodología de la investigación*. Sexta edición SAMPIERI. <http://sigyury.blogspot.com/2017>

Hernández, S. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. dspace.ucbscz.edu.bo.

Horn, A. (2012). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. España.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.

Kerlinger, (1979). “*La investigación no experimental*”
<https://eva.fcs.edu.uy/mod/resource/view.php?id=6915>

Leithwood, (2009). “*¿Cómo Liderar nuestras escuelas? Aportes de la investigación*”. Área de Educación Fundación Chile.

Leithwood, Mascall y Sacks (2009). “*El liderazgo escolar a través del análisis de la actividad diaria de los directores*” Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Levin, (2008). “*Como cambiar las escuelas 5000*” Un enfoque práctico y positivo de dirigir el cambio en todos los niveles.
<http://whatwearereading.typepad.com/files/how-to-change-5000-schools.doc>

Lorenzo, (2005). *El liderazgo en las instituciones educativas*. Artículos académicos.

Mariano, J. Valderrama, B. (2002). *Estrategias de gestión*. Publicado por Celino Feliz.

Marzano, (2005). *Dimensiones de aprendizaje*. Manual para el maestro. edición en español.

McKinsey, Company, (2007). *El informe Mckinsey y la educación de calidad*. Boletín REDEM N ° 99 - 15 de Setiembre del 2011

Maureira, O. (2008). *Características del Liderazgo Transformacional en Escolares de Vulnerabilidad Social*. versión On-line ISSN 0718-0705.

Maureira, Moforte, y González, C. (2014). *Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo*. Perfiles Educativo.

Mestanza, (2017). *estudio de investigación liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca"*, del distrito de San Juan de Lurigancho, de lima metropolitana.

MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima . Perú: Ministerio de Educación. <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d>

MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf.

MINEDU (2016). *Plan de acción y buenas Prácticas*. 2da. Especialización en gestión educativa para directivos. Guía para el participante. Programa directivos EDUCAN. Lima – Perú.

Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: GRADE.

Morales, F. (2012). *Visión positiva del liderazgo y sus fortalezas*. Madrid: Lección Magistral.

Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4), pp. 149-156.

Murillo y Román (2013). *La distribución del tiempo de los directores y las directoras de escuelas de Educación Primaria en América Latina y su incidencia en el desempeño de los estudiantes*. https://www.google.com/search?ei=Grx3XL_tKcvs5gLkyrSgBw&q

Oplatka, I. (2004). *La llegada de una nueva directora y la renovación personal de los maestros*, reflexiones de las historias de vida de los maestros de carrera media. *Planificación y cambio*. 35 (1 y 2). 55-68.

Ortiz, (2014). *El Liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los Centros de Educación Básica, de la Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán"* Tegucigalpa México.

Palomo, M. (2000). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Escuela superior de Gestión Comercial y Marketing.

Panés, P. y Manoc, B. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú.

Pascual y Corominas (1984). *El diccionario etimológico castellano e hispánico*. Lluís Agustí Bibliothèque Espagnole Instituto Cervantes en Paris.

Pareja, J.; López, J.; El Homrani, M.; y Lorenzo, R., (2012). *El liderazgo distribuido en educación*” Artículos relacionados.

Pautt, G. (2011). *Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes*: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>

Pearce y Conger, (2003). *Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo*. <http://www.cop.es/papeles>

Ramírez y Martínez (2002). *Las definiciones de la administración*. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a05.pdf>

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría). Lima.

Ritacco, M. (2015). “*Aporte del departamento de orientación al desarrollo del liderazgo pedagógico*”, un estudio desde la opinión de directores de institutos de enseñanza secundaria en Andalucía. Educar em Revista, Curitiba,

Robbins, S. (1999). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Barcelona: Plaza & Janés.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Ediciones Pearson Educación. México.

Sierra, F. (2013). *Curso de programación*. 4ta edición. ROMA S.A. editorial y publicaciones.

Spillane, (2006). *El liderazgo distribuido una apuesta de dirección*. Distributed Leadership. London.

Thomas & Nuttall, (2013). “*Liderazgo pedagógico conceptos y tensiones*” Artículos relacionados.

(Wallace Foundation; Bryk 2010 – 2009; Levin 2008).

UNESCO, 2008). “*Estándares de competencias para docentes*” EDUTEKA.

Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar*. experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, (p. 149-156)

Villacorta, C. (2015). *Percepción Docente sobre el Estilo de Liderazgo del Subdirector de Educación Secundaria de la Institución Educativa Particular "Santa Margarita" de Lima*. Tesis de Maestría. Universidad de Piura, facultad de Ciencias de la Educación. Perú.

Wayne, M. (2013) *Administración de recursos humanos*. Novena edición, PEARSON Education - España.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*, Lima. Tesis de Maestría. Universidad nacional Mayor de San Marcos. Lima.

ANEXOS

Artículo Científico

1. Título

Percepción del Nivel de Liderazgo Pedagógico Directivo.

2. Autora

Br. Blanca Beatriz Horna Guevara blank.bb12@hotmail.com

3. Resumen

El trabajo de investigación es una recopilación para determinar el nivel de percepción que tienen los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, de los tres niveles educativos inicial, primaria y secundaria, respecto al trabajo que realizan los directores.

El MINEDU en el MBDD (2014) marca claramente dimensiones para los directivos en el trabajo institucional y la forma de liderar pedagógicamente por ello durante la investigación realizamos el uso del diseño descriptivo no experimental donde luego de obtener la información en una encuesta en tiempo medido, invitando a una muestra de 100 docentes de dicha institución educativa para determinar si los directivos de dicha institución realizan un trabajo en equipo gestionando y buscando una calidad de aprendizajes que redunden en los estudiantes, además contar con habilidades para administrar los recursos educativos y especialmente orientando a los maestros para el fortalecimiento en la didáctica (procesos pedagógicos), contribuyendo en la enseñanza y calidad del aprendizaje en sus estudiantes.

La investigación nos muestra la percepción del nivel de Liderazgo Pedagógico Directivo en la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” predomina sobre un 90% de aceptación, indicando que el desarrollo laboral en equipo de los directivos se encuentra en un nivel de desempeño “alto”, y que son sus maestros de los 3 niveles educativos los mismos que visualizan en la participación educativa, en los desempeños de sus estudiantes debido al apoyo y acompañamiento realizado por los directivos en su etapa de monitoreo haciendo que su trabajo también sea

en equipo y rediseñando una mejor organización de la II.EE. que representan.

4. PALABRAS CLAVES:

Liderazgo Pedagógico, Gestión, Administración, Procesos Pedagógicos.

5. ABSTRACT

The research work is a compilation to determine the level of perception that teachers have of the Emblematic Educational Institution "Antenor Orrego Espinoza", of the three initial educational levels, primary and secondary, with respect to the work carried out by the directors.

The MINEDU in the MBDD (2014) clearly marks dimensions for the managers in the institutional work and the way to lead pedagogically for it during the investigation we made the use of the non-experimental experimental design where after obtaining the information in a survey in measured time, inviting a sample of 100 teachers from this educational institution to determine if the managers of that institution perform a team work managing and seeking a quality of learning that results in students, also have skills to manage educational resources and especially guiding the teachers for the strengthening in the didactic (pedagogical processes), contributing in the teaching and quality of learning in their students.

The research shows us the perception of the level of Directive Pedagogical Leadership in the II.EE. Emblematic "Antenor Orrego Espinoza" predominates over 90% acceptance, indicating that the team work development of managers is at a "high" performance level, and that they are their teachers of the 3 educational levels they visualize in the educational participation, in the performance of their students due to the support and accompaniment made by the managers in their monitoring stage making their work also as a team and redesigning a better organization of the II.EE. which represent.

6. KEYWORDS

Pedagogical Leadership, Management, Administration, Pedagogical Processes.

7. INTRODUCCIÓN

Las políticas educativas del mundo y las investigaciones realizadas vienen constatando que existe un fuerte impacto sobre el liderar de una manera más práctica las I.EE., y es visto como “el 2do. factor interno escolar” con mucha relevancia según Leithwood (2009) percibido como un tema estratégico. Lo mismo podemos decir de la acción indirecta por parte de los maestros y de los directores en el desempeño escolar de los estudiantes. Robinson (2009)

En Latinoamérica recientemente en las políticas educativas que concierne a educación es desarrollar competencias de Liderazgo Pedagógico en los directores de los centros escolares, este objetivo fue aprobado por la Red de Liderazgo Escolar, la misma que forma parte de la Red del (PRELAC) así, varios países durante los últimos 5 años han iniciado el empoderamiento de sus directores en la pedagogía. Un claro ejemplo sobre esta carencia de investigación es la recopilación realizada sobre liderazgo pedagógico en países desarrollados entre los años 1990 y 2003 las principales revistas de educación, de 37 estudios reportados, solamente el 1% pertenecía a Latinoamérica Oplatka (2004).

Recogida la información por (UNESCO - OREALC) y también en la prueba Pisa Organización para la Cooperación en el Desarrollo Económico (OECD) nos muestra los informes vertidos de SERCE, los detalles parecidos que tendrían los directivos de escuelas de Educación Básica regionales,

1. La carga directiva mayormente es ejercida por el género femenino mientras que en algunos países como Uruguay o Argentina son más del 85% de mujeres directoras en comparación con México o Ecuador.
2. Un porcentaje mayor de directores, tienen en su mayoría estudios de grado y existe un porcentaje (20%) de ellos poseen otros estudios de postgrado.

3. La mayor parte de los directivos tiene un contrato y/o nombramiento indefinido en ese puesto, lo cual no equivale que sea dedicado únicamente o exclusivamente a esa función, mientras hay otros países como Brasil, Guatemala o México, donde hay más de 1/3 de directores que declaran tener otro trabajo.
4. Muchas veces las actividades de los directores solían estar escasas y se centraban en las políticas de matrícula de los alumnos, dedicándose a ciertas decisiones sobre la formación en servicio y especialmente de tener limitado poder sobre los docentes (en otros países, como Cuba o Nicaragua, son diferentes, ellos se preocupan de que muchos de sus directores tengan competencias para contratar o despedir docentes).

Hoy en día la globalización exige cambios y transformaciones en educación por requerimientos propios de la sociedad actual, los valores, la economía, la migración, la inclusión, los conflictos políticos y religiosos, como también los avances y cambios tecnológicos para que el líder educativo evidencie competencias y desempeños que puedan responder a los cambios del mundo actual.

En el Perú, el MINEDU ha visto por conveniente realizar la implementación y empoderamiento de los directores escolares en las diferentes II.EE. quienes llevaron una segunda especialización sobre Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico encaminando así su paso por la dirección escolar de las instituciones educativas cuya finalidad es la de promover en los directores la transparencia, el análisis, la autorreflexión y la acción individual y colectiva para propiciar el cambio a la calidad continua haciendo de la gestión escolar con liderazgo pedagógico un logro de superación de los aprendizajes.

En nuestro país, nos hemos enfocado de primera fuente en garantizar el derecho a la educación para todos, con igualdad de oportunidades y enfrascarnos en una transformación latente de cambio según la Ley General de Educación 28044, el mismo que en su artículo 132 nos brinda una definición de la calidad educativa como el nivel óptimo de formación

el cual debe estar evidenciado por los logros obtenidos de los aprendizajes de los estudiantes. Ministerio de Educación (2012).

Actualmente, evaluaciones nacionales como las pruebas ECE demuestran de manera consistente muchos problemas en los logros de aprendizaje, revelando un desempeño muy bajo en los diferentes grados evaluados. Hoy por hoy hablar de liderazgo pedagógico en el Perú está considerada como la 2da variable más importante con la que contamos para lograr un mejor nivel en la calidad de aprendizaje de nuestros estudiantes (seguido de la calidad docente) y se demuestra de manera efectiva en II.EE. vulnerables. Reforzando la importancia de un trabajo de colaboración efectiva, donde ambos factores el directivo y docente, se combinan para fortalecer el liderazgo pedagógico.

Es por ello que se nos hace imperiosa la necesidad de realizar la investigación sobre la percepción del nivel de "Liderazgo Pedagógico Directivo" en la II. EE. Emblemática "Antenor Orrego Espinoza" de la Jurisdicción de San Juan de Lurigancho, quienes cuentan con directivos en los diferentes niveles educativos como son: los niveles de inicial, primaria y de secundaria y un director general. Con la finalidad de conocer si las demuestran competencia en gestionar institucional, verificar si cuentan con la habilidad de una buena administración de los recursos educativos y principalmente medir su liderazgo brindando orientaciones pedagógicas a los docentes para realizar una gestión que logre aprendizajes de calidad.

8. METODOLOGÍA

La investigación está basada en un estudio no experimental realizado teniendo en cuenta los objetivos de la misma, variable y dimensiones que sustenta el presente estudio. En este rubro se relacionará la evaluación de la prueba con las diferentes dimensiones propuestas.

Según señala Kerlinger (1979 p. 116) las investigaciones conocidas como no experimentales están diseñadas para la no manipulación deliberada de las variables, sino por el contrario se observa los fenómenos tal como son dentro de su contexto local y posteriormente indagar sus causas.

Se elaboró un instrumento que muestre claramente aquellas dimensiones del Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU 2012) donde se pueda percibir la sostenibilidad de su liderazgo pedagógico los mismos que son Capacidad de Gestión Institucional, Habilidad en Administrar los Recursos Educativos y específicamente de ser Competentes en Orientar sobre los Procesos Pedagógicos.

El estudio contó con una población de 135 docentes, siendo la muestra representativa por 100 maestros y esta muestra representativa de la I.E.E. "AOE" se hizo a través del programa Stample Size Calculator.

El empleo de la técnica utilizada en esta investigación se realiza a través de la encuesta constituida por la escala Likert.

Es conocido que la presentación de un cuestionario en el trabajo de investigación realizado tenga sus preguntas respecto a la variable a medir, conjuntamente con las preguntas respecto a las dimensiones propuestas para medir la variable básicamente, hablamos de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas Behar (2008 p. 64). Se usó la técnica de validación denominada juicio de expertos.

El instrumento obtuvo una confiabilidad que fue analizada por el coeficiente alpha de cronbach. Para ello se aplicó el instrumento a 15 docentes de dicha institución educativa obteniendo: ,989 de 22 items de la encuesta aplicada mostrando un porcentaje confiable del instrumento siendo consistente y confiable para nuestra investigación.

El método utilizado en esta variable Liderazgo Pedagógico Directivo fue el programa SPSS - V. 23, permitiendo la obtención y detalle de los porcentajes que son ejecutados en las tablas y figuras, como en toda investigación, pudimos tener la aprobación informada de los participantes, cuidando que cada uno de ellos tuviera el respaldo de salvaguardar el anónimo de su participación en la investigación destruyendo las pruebas una vez ejecutadas.

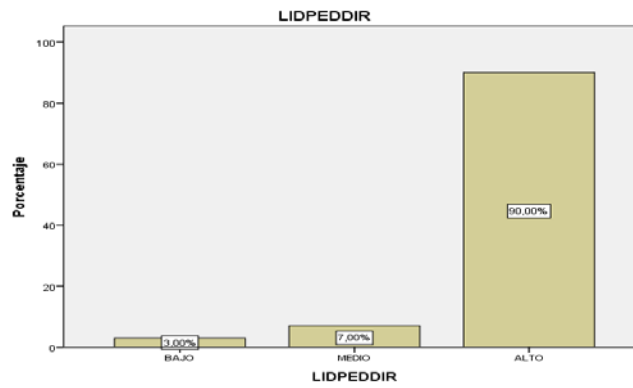
9. RESULTADOS

Realizado el trabajo de investigación para determinar la percepción del nivel del liderazgo pedagógico directivo que tienen en la I.E.E. "AOE"-

Tabla 5

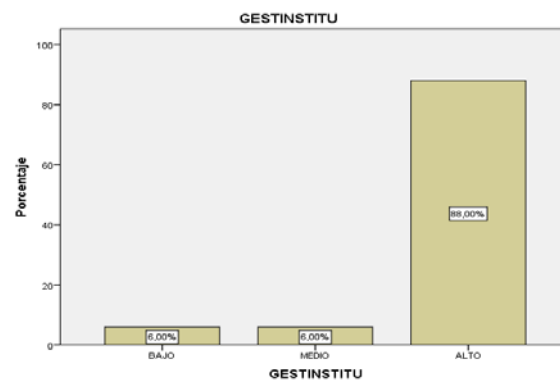
Resultado descriptivo de la variable liderazgo pedagógico directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	3,0
	MEDIO	7	7,0
	ALTO	90	90,0
	Total	100	100,0



*Tabla 6
Resultado descriptivo de la dimensión 1 capacidad en la gestión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	6	6,0
	MEDIO	6	6,0
	ALTO	88	88,0
	Total	100	100,0



*Tabla 7
Resultado descriptivo de la dimensión 2 habilidades para administrar los recursos educativos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	3,0
	MEDIO	17	17,0
	ALTO	80	80,0
	Total	100	100,0

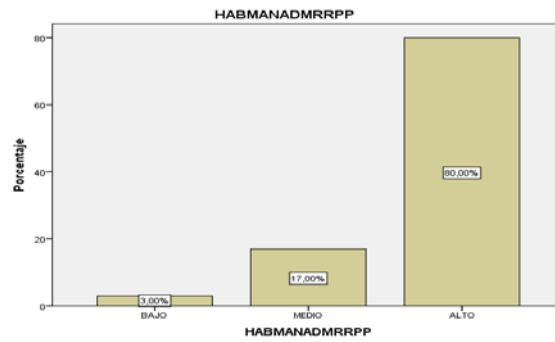
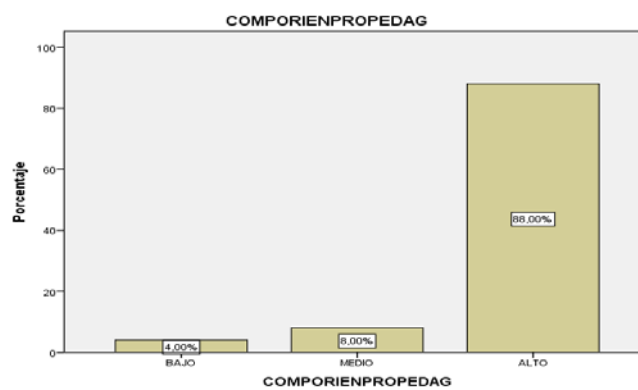


Tabla 8

Resultado descriptivo de la dimensión 3, competente para orientar sobre los procesos educativos y/o pedagógicos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	4,0
	MEDIO	8	8,0
	ALTO	88	88,0
	Total	100	100,0



10. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general, podemos demostrar que nuestros maestros de la I.E.E. “Antenor Orrego Espinoza”, perciben que el liderazgo pedagógico directivo presenta un nivel alto con un 90% de aceptación, deduciendo que aceptan una transformación de cambios en nuestro contexto. Al relacionarlo con los antecedentes encontrados de Ortiz (2014) en su investigación “El Liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los Centros de Educación Básica, de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, en una de sus conclusiones hace referencia que ser líder pedagógico siguiendo procesos de gestión educativa en las I.E. de básica regular tiene mucha importancia especialmente para la planificación resultando lograr la transformación que se requiere y presentar las innovaciones buscando mejores resultados en los aprendizajes de alumnos

Estas afirmaciones, se respaldan a través del MINEDU (2016) que dice: ser líder educativo y/o pedagógico es definido como “la secuencia de movilizar, e influenciar a los demás buscando una articulación sobre las intenciones de llegar a compartirlas dentro de la escuela” Leithwood (2009) concluimos que permitir unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo.

Los resultados obtenidos de la percepción del nivel de liderazgo pedagógico directivo, en cuanto a las dimensiones se ha obtenido un nivel “alto” siendo muy pocos los porcentajes que están en desacuerdo, por lo tanto, los directivos de la institución educativa emblemática “Antenor Orrego Espinoza” trabajan en equipo lo cual es bueno para los docentes.

Por otro lado, tenemos el referente de la dimensión habilidades para la administración de recursos educativos y/o pedagógicos, donde la percepción de los docentes de la institución educativa emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, tienen una percepción del 80% de un nivel “alto”, porque afirman que el liderazgo pedagógico directivo tiene una eficiente labor desarrollando la administración de los recursos educativos. De la misma manera, los hallazgos obtenidos de Contreras (2015), en su investigación “Líder educativo del director con el desempeño laboral

docente en las II.EE. del nivel primaria RED 8 UGEL 03”, determina que se encuentra evidencia existente y significativa en afirmar que ser líder pedagógico directivo esta se relacionada consensualmente con el desempeño de trabajo de los maestros en la institución educativa siempre y cuando se garanticen los materiales educativos en la mejora de los aprendizajes.

Según la teoría de Brown Warren Moberg (1996) “El administrar se consigna también como el dirigir que los recursos educativos y personales se dirijan hacia objetivos comunes dentro una organización. Por último, tenemos los resultados con el fin de determinar la dimensión competencia en la orientación de procesar pedagógicamente a los maestros de la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza” indican que el 88% de ellos perciben a los directivos en un nivel “alto”, y que son competentes en la orientación de desarrollar el proceso pedagógicos y/o educativo.

De la misma, manera los resultados obtenidos de Mestanza, (2017). estudio de investigación liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de lima metropolitana, concluye en que ser líder pone de manifiesto a los directores de II.EE con la obtención de nuevas formas de trabajo compartido de aprendizaje en sus maestros, poniendo de manifiesto también el aprovechamiento de los estudiantes en sus aprendizajes, siendo docentes estimulados a formar una línea en el gestionar diario en la educación con un liderazgo transformacional porque existe una relación significativa de parte de los docentes con los directivos, resultados que son corroborados con la teoría de MINEDU, (2014) donde se define a que realizar y procesar pedagógicamente “actividades y estrategias para potenciar al maestro con una forma intencional para convertirlo en mediador de los aprendizajes que generarán sus estudiantes” haciendo de estas prácticas un accionar de saberes que solamente se retroalimentan entre los participantes y durante el desarrollo del proceso educativo para finalmente lograr la contribución de nuevos conocimientos, tratando de unificar las actitudes y los valores desarrollando personas que puedan ser competitivas en el desarrollo de su vida común logrando la interacción y el intercambio que se producen

en el proceso de enseñanza. Si se llega a concretar esta forma de liderazgo pedagógico directivo diremos entonces que la calidad educativa tendrá sustento para seguir desarrollando buenos estudiantes obteniendo un mejor reconocimiento.

11. CONCLUSIONES

Primera

La percepción del nivel del liderazgo pedagógico directivo en la I.E.E. "AOE" es Alto obteniendo el 90% de aceptación.

Segunda

De la misma manera en la I.E.E. "AOE", los docentes consideran que la percepción del nivel de liderazgo pedagógico de los directivos sobre la capacidad de gestión institucional es Alto con un 88%

Tercera

En cuanto a la percepción del nivel de liderazgo pedagógico directivo sobre la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos Es 80%, colocándolos en un nivel Alto.

Cuarta

Por último, la percepción del nivel de liderazgo pedagógico directivo sobre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos obtiene un 88% colocándolos en un nivel Alto.

12. REFERENCIA

Behar, S. (2008). "Metodología de la Investigación" Editorial Shalom, artículos relacionados.

Brown, Warren y Moberg. (1996). "la gestión organizacional es el enfoque multidisciplinario". México.

Castillo, (2014). "Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje". Un estudio de casos. Universitat de Barcelona- España.

Contreras, (2015). Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Laboral Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria, RED Nª 8. UGEL 03. Universidad Cesar Vallejo de Lima-Perú

Kerlinger, (1979). "*La investigación no experimental*"

<https://eva.fcs.edu.uy/mod/resource/view.php?id=6915>

Mestanza, (2017). *estudio de investigación liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca"*, del distrito de San Juan de Lurigancho, de lima metropolitana

MINEDU (2014). Marco del buen desempeño del directivo. Lima
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf.

MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima Perú: Ministerio de Educación.
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d>

MINEDU (2016). *Plan de acción y buenas Prácticas*. 2da. Especialización en gestión educativa para directivos. Guía para el participante. Programa directivo EDUCAN. Lima – Perú.

Oplatka, I. (2004). *La llegada de una nueva directora y la renovación personal de los maestros*, reflexiones de las historias de vida de los maestros de carrera media. *Planificación y cambio*. 35 (1 y 2). 55-68.

Ortiz, (2014). *El Liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los Centros de Educación Básica, de la Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán"* Tegucigalpa México.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Ediciones Pearson Educación. México.

CUESTIONARIO SOBE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Estimado colega:

La presente es un estudio de investigación sobre “Liderazgo Pedagógico del Directivo”. Por ello se ha realizado un cuestionario de 22 preguntas y es de gran interés conocer su opinión.

El cuestionario es anónimo, por lo que solicitamos responder todas las preguntas, seleccionando en cada fila la opción que corresponda a un criterio, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1. **Nunca**
2. **Casi nunca**
3. **A veces**
4. **Casi siempre**
5. **Siempre**

Muchas gracias.

ITEMS DE INDICADORES DE LAS DIMENSIONES						
CAPACIDAD EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
1	El directivo orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influye en el logro de los aprendizajes					
2	Establece conjuntamente con las/los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes					
3	Organiza espacios de integración del personal docente y administrativo que fomenten un clima laboral favorable al trabajo en equipo.					
4	Identifica y analiza situaciones conflictivas planteando alternativas de solución mediante el diálogo, consenso y/o negociación.					
5	Fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os.					
HABILIDAD EN EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS		1	2	3	4	5
6	Gestiona ante instituciones públicas y/o privadas el mejoramiento de la infraestructura que demanda la I.E.					
7	Gestiona ante instituciones públicas y/o privadas el incremento del equipamiento que demanda la I.E.					
8	Gestiona ante instituciones públicas y/o privadas el incremento o mejoramiento del material educativo que demanda la I.E.					
9	Realiza la entrega de material educativo que cuenta la I.E. en beneficio de la enseñanza aprendizaje.					
10	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura del buen uso del tiempo.					
11	Destina presupuestos en la planificación institucional, orientados a mejorar aprendizajes de los estudiantes.					
12	Implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, para publicar resultados de aprendizajes de las/os estudiantes.					
COMPETENCIA EN LA ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS.		1	2	3	4	5
13	Organiza espacios de capacitación dentro de la I.E. con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las /os docentes.					
14	Organiza intercambios de experiencias pedagógicas para mejorar su desempeño profesional.					
15	Apoya la implementación de proyectos de innovación centrados en aprendizajes para las/os estudiantes.					
16	Orienta el proceso de planificación curricular anual con la participación de todos las/os docentes.					
17	Orienta la elaboración de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje por grados y/o áreas curriculares.					
18	Realiza observaciones de clase orientando la aplicación de estrategias metodológicas que permitan el logro de aprendizajes.					
19	Realiza observaciones de clase orientando el uso óptimo del tiempo.					
20	Realiza observaciones de clase orientando el uso de materiales educativos pertinentes previstos en las sesiones de clase.					
21	Realiza observaciones de clase orientando el proceso de evaluación previsto en los aprendizajes.					
22	Comunica resultados de evaluación de los aprendizajes, asegurando que los/as estudiantes y PP.FF. cuenten con la información de manera oportuna.					

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
1	capacidad en la gestión institucional					Viabilidad en los recursos administrativos							ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS												sumatoria	TOTAL		
2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	8	13	33	
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	23	32	45	100		
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	24	34	49	107		
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	21	30	47	98		
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	20	33	46	99		
7	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	24	32	48	104		
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	28	40	92		
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	35	50	109		
10	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	17	24	36	77		
11	2	2	3	2	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	9	12	22	43		
12	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	24	32	45	101		
13	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	24	30	48	102		
14	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	28	41	89		
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	25	32	45	102		
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	25	33	49	107		
17	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	23	32	46	101			
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	22	32	48	102		
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	24	33	47	104		
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	24	35	49	108		
21	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	21	33	47	101		
22	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	33	46	84	
23	2	2	1	1	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	7	32	47	86		
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	24	32	47	103		
25	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	31	50	105		
26	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	21	32	48	101		
27	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	20	32	47	99		
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	24	32	47	103		
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	25	32	49	106		
30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	25	30	49	104		
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	25	33	48	106		
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	24	34	48	106		
33	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	22	32	46	100		
34	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	22	27	43	92		
35	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	22	28	43	93		
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	23	35	48	106		
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	35	50	110		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	25	35	46	106		
39	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	12	18	22	52		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	35	50	110		
41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	20	33	42	95		
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	35	50	110		
43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	35	50	108		
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	35	49	108		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	28	40	88		
46	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	24	32	42	98		
47	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	23	33	49	105		

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Cronbach elementos

	Cronbach	elementos
	,989	22

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos1.
NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
  VAR00021 VAR00022
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	22

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años en América Latina, el objetivo principal es desarrollar competencias de liderazgo pedagógico principalmente en los directores, la misma que forma parte del Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe. Actualmente el liderazgo pedagógico es una de las variables más relevantes para elevar la calidad de los aprendizajes y resulta especialmente efectiva en escuelas vulnerables, esto refuerza la importancia de un trabajo colaborativo donde docentes y directivos se conjugan y fortalecen alrededor del liderazgo pedagógico. Por lo que la investigación realizada tiene como propósito general verificar el nivel de percepción de los docentes sobre el liderazgo pedagógico directivo de la II.EE. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”, especialmente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Formulación del problema	Objetivos	Variable de estudio			Población y muestra	Instrumento de recolección de datos
		Variable	Dimensión	Indicador		
En la presente investigación buscamos dar a conocer y analizar como vienen realizando su trabajo el equipo directivo verificando a través de los docentes ¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo pedagógico directivo en la I.E.E Antenor Orrego Espinoza?	Determinar el nivel de percepción sobre el liderazgo pedagógico en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza.	Liderazgo pedagógico directivo	<p>Capacidad en la gestión institucional</p> <p>Habilidad en el manejo administrativo de recursos</p> <p>Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos</p>	<p>*Realiza diagnóstico para el logro de aprendizaje.</p> <p>*Establece metas de aprendizaje</p> <p>*Organiza espacios f al trabajo en equipo</p> <p>*Identifica y analiza situaciones de conflicto</p> <p>*Fomenta el apoyo familiar en el aprendizaje.</p> <p>*Mejora la infraestructura</p> <p>*Incremento equipamiento para la I.E</p> <p>*Gestiona el incremento o mejora el material educativo</p> <p>*Realiza entrega de material</p> <p>*Supervisa y estimula horas efectivas</p> <p>*Destina presupuesto en la planificación</p> <p>*Implementa y rinde cuentas.</p> <p>*Organiza capacitación docente</p> <p>*Organiza intercambio de experiencias</p> <p>*Apoya proyectos de innovación</p> <p>*Orienta la planif, anual</p> <p>*Orienta las unidades didácticas</p> <p>*Orienta aplicación de estrategias</p> <p>*Orienta el uso óptimo del tiempo</p> <p>*Orienta el uso de material didáctico en el aula</p> <p>*Orienta las evaluaciones previstas</p> <p>*Comunica resultados de evaluación a los PP.FF.</p>	<p>Población: La población en el presente trabajo de investigación será de 135 docentes que laboran en la I.E. Emblemática “Antenor Orrego Espinoza”.</p> <p>Muestra: Se utilizó una muestra de 100 docentes de los diferentes niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 docentes Inicial • 36 docentes de Primaria. • 56 docentes de secundaria. <p>El muestreo es no probabilístico</p>	<p>El instrumento utilizado para esta investigación se realizará a través de una encuesta, la cual es una técnica para investigación social debido a su versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que se obtienen.</p> <p>El instrumento a utilizar es el: “Cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico del director “ Constituida en la escala de Likert.</p>



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"ANTENOR ORREGO ESPINOZA"

Creado por R.M. N° 1937 del 11-8-70



LA DIRECTORA DE LA I.E. EMBLEMÁTICA "ANTENOR ORREGO ESPINOZA" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO CORRESPONDIENTE A LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO – EL AGUSTINO.

HACE CONSTAR:

Que la docente HORNA GUEVARA, Blanca Beatriz identificada con DNI N°06915169, estudiante de la universidad Privada "César Vallejo", tiene permiso para llevar a cabo la encuesta de su tesis sobre "Percepción del Nivel de Liderazgo Pedagógico en los Directivos de la I.E.E. "Antenor Orrego Espinoza", realizada en nuestra I.E, en la fecha del 28 de noviembre al 04 de diciembre del año 2018.

Se expide la presente carta de aceptación para los fines que la interesada estime por conveniente.

Zárate, 25 de noviembre del 2018

Atentamente;



M. Villanueva
Máscara M. Villanueva Porras
DIRECTORA

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Mitchell Alarcón Diaz**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LOS DIRECTIVOS DE LA I.E.E. “ANTENOR ORREGO ESPINOZA” DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA – 2018** del (de la) estudiante Blanca Beatriz Horna Guevara, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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, 24 de febrero de 2019



Mitchell Alarcon Diaz
DNI: 09728050



**PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE LIDERAZGO
PEDAGÓGICO EN LOS DIRECTIVOS DE LA I.E.E.
"ANTENOR ORREGO ESPINOZA" DEL DISTRITO
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia y Gestión Educativa**

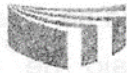
AUTORA:
B^g. Blanca Beatriz Horna Guevara

ASESOR:
Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	conocimientoeeducativo... Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Internation... Trabajo del estudiante	1 %
6	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
7	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HORNA GUEVARA BLANCA BEATRIZ

D.N.I. : 06915169

Domicilio : Jr. Cañete N° 177 LA LIBERTAD COMES

Teléfono : Fijo : 6047053 Móvil : 987566400

E-mail : blank.bb12@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN

Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HORNA GUEVARA BLANCA BEATRIZ

Título de la tesis:

PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LOS DIRECTIVOS DE LA I.E.E ANTONOR ORREGO ESPINOZA DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA - 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

[Handwritten Signature]

Fecha : 15.06.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BLANCA BEATRIZ HORNA GUEVARA

INFORME TITULADO:

PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN
LOS DIRECTIVOS DE LA I.E.E. "ANTENOR ORREGO ESPINOZA"
DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de Mayo

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN