



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y SU RELACIÓN
CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA
DEL NIVEL AVANZADO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL MELGAR.**

TESIS

PRESENTADA POR:

ABDÓN PEDRO GARNICA RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

PUNO – PERÚ

2020



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL NIVEL AVANZADO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

AUTOR

ABDÓN PEDRO GARNICA RAMOS

RECuento DE PALABRAS

14832 Words

RECuento DE CARACTERES

87524 Characters

RECuento DE PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 17, 2024 11:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 17, 2024 11:27 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por BERMEJO PAREDES Saul FAU 20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.08.2024 23:34:29 -05:00

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por ARIAS HUACO Yamina Mitza FAU 20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.09.2024 12:01:09 -06:00

Resumen



DEDICATORIA

La tesis está dedicada a todos los miembros de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes se destacan cada día en el ámbito académico con una pasión inquebrantable por su disciplina. Su dedicación y compromiso van más allá de la simple transmisión de conocimientos; ellos inspiran, motivan y guían a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial. A través de sus esfuerzos incansables, contribuyen significativamente al desarrollo intelectual y personal de las futuras generaciones de educadores. Estos profesionales no solo se entregan a la enseñanza con amor y vocación, sino que también se involucran activamente en la investigación y la innovación pedagógica. Sus contribuciones al campo de la educación son esenciales para el avance y la mejora continua de las prácticas educativas. Su ejemplo y liderazgo sirven como faros que iluminan el camino para aquellos que aspiran a seguir sus pasos en la noble tarea de educar. En reconocimiento a su labor, esta tesis busca reflejar y honrar el impacto positivo que tienen en la formación de los estudiantes y en la construcción de un futuro mejor a través de la educación. Su entusiasmo, sabiduría y dedicación son una fuente constante de inspiración, y es a ellos a quienes dedicamos este trabajo con profunda gratitud y admiración.



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi familia por su comprensión, constante aliento y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios. Su paciencia, amor y confianza en mis capacidades han sido fundamentales para alcanzar este logro, proporcionándome la fuerza necesaria para seguir adelante en momentos de dificultad. Asimismo, deseo extender mi gratitud a todas las personas cercanas que, de una u otra forma, han estado conmigo, brindándome su apoyo y colaboración en este trabajo. Sus palabras de ánimo, gestos de solidaridad y ayuda práctica han sido invaluableles en cada etapa de este proceso. Desde aquellos que me ofrecieron su consejo y experiencia, hasta quienes estuvieron dispuestos a escucharme y compartir sus perspectivas, todos han contribuido de manera significativa a la culminación de este proyecto. Su presencia y apoyo me han recordado constantemente que no estaba solo en este camino, y por ello, les estoy eternamente agradecido.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. HIPÓTESIS DEL ESTUDIO.....	20
1.3.1. Hipótesis general.....	20
1.3.2. Hipótesis específicas	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	20
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivo específico.....	22



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES	23
2.1.1.	Antecedentes internacionales	23
2.1.2.	Antecedentes nacionales	24
2.1.3.	Antecedentes regionales	26
2.2.	MARCO TEÓRICO	27
2.2.1.	Liderazgo.....	27
2.2.2.1.	Liderazgo directivo	27
2.2.2.2.	Dimensiones de la variable liderazgo directivo	30
2.2.3.	Gestión educativa	34
2.2.3.1.	Dimensión de la variable gestión educativa.....	35
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	41

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	43
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	43
3.3.	MATERIAL DE PROCEDENCIA DEL ESTUDIO	43
3.3.1.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.3.2.	Tipo y diseño de investigación.....	44
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	45
3.4.1.	Población.....	45
3.4.2.	Muestra.....	45
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO	46
3.6.	PROCEDIMIENTOS	47



3.7. VARIABLES	47
3.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS	49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	51
4.2. DISCUSIÓN	72
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	79

TEMA: Gestión y administración de la educación.

ÁREA: Características del diseño y ejecución de políticas educativas.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 08 de enero del 2020



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	45
Tabla 2 Estratificado por Institución Educativa.....	46
Tabla 3 Sistema de las variables	48
Tabla 4 Liderazgo de los directores en los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia	51
Tabla 5 Distribución en la dimensión pedagógico.	52
Tabla 6 Distribución de la dimensión administrativo	54
Tabla 7 Distribución de la dimensión Liderazgo	56
Tabla 8 Distribución de la variable gestión educativa en los profesores de las entidades educativas EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia	58
Tabla 9 Distribución de la dimensión gestión pedagógica.....	59
Tabla 10 Distribución de la dimensión gestión administrativa.....	61
Tabla 11 Distribución de la dimensión gestión institucional	63
Tabla 12 Distribución de criterios y lineamientos del personal docente	64
Tabla 13 Distribución de los directivos que toman decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos organizacionales.....	66
Tabla 14 Correlación de variables liderazgo de los directores y la gestión educativa	68
Tabla 15 Correlación entre las variables el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica	69
Tabla 16 Correlación entre las variables el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica	70



Tabla 17	Correlación entre las variables el liderazgo de los directores y la gestión institucional.....	71
-----------------	--	----



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Liderazgo de los directores en los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado.....	51
Figura 2 Porcentaje de la dimensión pedagógico	53
Figura 3 Porcentaje de la dimensión administrativo	54
Figura 4 Porcentaje de la dimensión institucional.....	56
Figura 5 Porcentaje de la variable gestión educativa en los profesores de las entidades educativas EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia	58
Figura 6 Porcentaje de la dimensión gestión pedagógica.....	60
Figura 7 Porcentaje de la dimensión gestión administrativa.....	62
Figura 8 Porcentaje de la dimensión gestión institucional	63
Figura 9 Porcentaje de los criterios y lineamientos del personal docente	65
Figura 10 Porcentaje de los directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos organizacionales.....	67



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	80
ANEXO 2 Instrumentos de investigación de la variable liderazgo de los directores..	81
ANEXO 3 Instrumentos de investigación de la variable gestión educativa.....	82
ANEXO 4 Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	83
ANEXO 5 Autorización para el deposito de tesis	84



ACRÓNIMOS

- MINEDU : Ministerio de Educación
- MAPIC : Matriz del problema de investigación
- IPEBA : Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la
Calidad de la Educación Básica



RESUMEN

El informe revela la conexión existente entre dos variables en las instituciones educativas en Educación Básica Alternativa de la UGEL Melgar: el liderazgo de los directores y la gestión educativa. Trabajamos con liderazgo y su relación con la administración educativa. El título del contenido es la teoría de la gestión y liderazgo del trabajo efectivo del responsable de la institución educativa de educación básica alternativa de nivel superior, cultura institucional, calidad de liderazgo, planificación y gestión de la gestión educativa, etc., incluyendo administrativa, componentes docentes e institucionales. Los métodos utilizados fueron métodos cuantitativos, descriptivos y diseños descriptivos asociados. El grupo que se constituyó era “por 83 docentes de dos instituciones educativas”, 36 de la Academia Mariano Melgar y 47 de la institución Nuestra Señora de Alta Gracia. La principal conclusión es que la instrucción del director se enfoca en el currículo de la institución educativa y logrará alcanzar las expectativas de la institución Metas y proyecciones para el servicio comunitario. Podemos entonces afirmar que es trascendente “la importancia de la relación de estas variables, lo que posibilita una mejor gestión educativa en cuanto al liderazgo del director”.

Palabras clave: Director, Eficiencia, Gestión. Liderazgo y trabajo.



ABSTRACT

The study reveals the relationship between the variables: Leadership of the directors and educational management in educational institutions of Alternative Basic Education of the Advanced Level of the Melgar Local Educational Management Unit. We work with leadership and its relationship with the educational administration. The title of the content is the theory of management and leadership of the effective work of the person in charge of the educational institution of alternative basic education of a higher level, institutional culture, leadership quality, planning and management of educational management, etc., including administrative, educational and institutional components. The methods used were quantitative, descriptive methods and associated descriptive designs. The group that was formed was made up of 83 teachers from two educational institutions, 36 from the Mariano Melgar Academy and 47 from the Nuestra Señora de Alta Gracia institution. The main conclusion is that the director's instruction focuses on the curriculum of the educational institution and will achieve meet the expectations of the institution Goals and projections for community service. We can then affirm that the importance of the relationship of these variables is transcendent, which makes possible a better educational management in terms of the leadership of the director.

Keyword: Director, Efficiency, Management. Leadership and work.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Esta investigación profundiza en la resolución de problemas pedagógicos a través del establecimiento de un entorno académicamente propicio, que favorece el aprendizaje y el desarrollo educativo. Según Gajardo y Ulloa (2016), los directores desempeñan un papel vital como líderes educativos, ya que no solo guían sino que también movilizan a la comunidad educativa para alcanzar los objetivos académicos establecidos. La investigación se centra específicamente en cómo se pueden organizar eficazmente las prácticas pedagógicas para mejorar los resultados educativos, una idea respaldada por estudios previos de MINEDU (2014) y Bolívar (2010), quienes subrayan la importancia de estrategias de enseñanza organizadas y bien implementadas.

Además, la Gestión Educativa, según Charaja (2017), juega un rol crucial en el impulso del crecimiento y el progreso dentro de las instituciones educativas. Esta gestión no solo se centra en la mejora de las prácticas pedagógicas sino también en la creación de un ambiente que facilita la innovación y el cambio positivo. El estudio busca identificar y aplicar prácticas de gestión que puedan transformar de manera efectiva el ambiente educativo, generando así un impacto directo y positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La investigación apunta a que, mediante una gestión educativa efectiva, es posible fomentar un entorno que respalde el desarrollo integral de los estudiantes y mejore sustancialmente la calidad de la educación que reciben.

Para el país nuestro, se entiende por administración educativa la función encaminada a crear y conservar las bases de gestión y pedagógicas y dar facilidad al estudiante para desarrollar íntegramente como individuo.



El Cap. I, Introducción: Se refiere de dar preguntas de investigación en las que se describen las realidades de los temas relacionados con el liderazgo educativo y la gestión educativa. Instrucción de instrucción en todo el país hasta que se ubique en el área de estudio.

El Cap. II, Revisión de Literatura: Un marco teórico que abarque la investigación, teniendo en cuenta el contexto de investigación en el que se cita; un marco de referencia para tomar posiciones relevantes para el liderazgo instruccional y un marco conceptual para la terminología.

El Cap. III, Materiales y métodos: Contiene métodos de investigación, donde se especifica el tipo de estudio, determinado por características descriptivas, y cuyo esquema es pertinente, se definieron técnicas y como se obtuvieron los datos, procesamiento de datos (por ejemplo, guía de análisis y descripción de resultados de pruebas estadísticas de correlación de Pearson seleccionadas.

El Cap. IV, Resultados y discusión, utilizan pruebas de hipótesis para determinar la pertinencia del liderazgo instruccional y la gestión educativa del director en las Institución educativa de Melgar.

A continuación, se explicará en detalle una explicación basada en los resultados obtenidos por la hipótesis de confrontación. Finalmente, se presentan los resultados de la tesis y las recomendaciones a seguir junto con la bibliografía e instrumento utilizado.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La insuficiencia o alta eficiencia del director en la labor correspondiente se debe a múltiples factores, en especial a la gestión financiera, pues de acuerdo a las normas y lineamientos, este aspecto corresponde a la UGEL.



Falta de poder y autoridad para seleccionar, contratar y despedir personas. Este tema está relacionado con el desarrollo de los procedimientos educativos en el Perú. Gestionar los recursos humanos a su disposición. El profesor está ausente por varias razones. Cabe agregar que esta pregunta se enfoca en la escasez de docentes, pero no tiene nada que ver con cómo los directores motivan o mejoran la enseñanza en las instituciones educativas.

Hay una falta de cualidades o mandatos para el uso adecuado elementos educacionales, está restringida por los presupuestos institucionales y los directores no saben cuánto costará.

En casi el 90% de las actividades de los directores, el mal uso del tiempo en varias áreas de la gestión es el resultado de acciones improvisadas. Este problema de no aprovechar el tiempo y no organizarse, además de afectar el desarrollo de adquisición de conocimientos, también se refleja en el abandono de la gestión del sistema, lo que a su vez afecta el desarrollo de la escuela.

Se dedica mucho tiempo a tareas que no están relacionadas con la gestión docente del curso, lo que se puede interpretar desde dos dimensiones: por un lado, relacionado con los problemas anteriores, no saber cómo utilizar el tiempo, lo que se traduce en pérdida de tiempo en las tareas. que no tienen conexión ni relación. Los directores se ven compelidos y/u obligados a asumir tareas dedicando tiempo a lo que es de su competencia y quitándole tiempo para gestionar la proceso. Esto puede deberse a falta de personal, personal poco calificado, o un liderazgo excesivamente personal y autoritario que limita los mandatos de los subordinados, o puede haber un conflicto de roles, donde no están claros los diferentes “roles” a cumplir por varios sujetos. Tareas dentro de una



organización y de las cuales cada individuo es responsable, esto ocurre en el 55% de las instituciones educativas.

Falta de tiempo para diversas tareas de gestión, no sabe cómo utilizar el tiempo, lo que provoca que el tiempo se utilice para otras tareas, lo que provoca la ausencia de tareas de gestión institucional. Además, está el ángulo de la falta de talento, la falta de personal cualificado o el estilo de gestión del director general. La cultura institucional no soporta la planificación institucional, problema que, a diferencia de otros, tiene que ver con los procesos detrás de las instituciones que no son comprendidos o entendidos por los miembros institucionales y van más allá de lo que hacen los directores en sus roles de liderazgo.

La cultura de una institución educativa, como cualquiera organización, está formado por elementos que dificultan su cambio y lo hacen un proceso lento. La cultura se puede considerar como un proceso en el cual los cambios actuales en las decisiones, la interacción entre los miembros, los símbolos y las normas de la organización pueden tener consecuencias a largo plazo. La falta de atención por parte de los directores hacia este asunto puede ser atribuida a tres posibles factores. En la mayoría de las instituciones educativas, en realidad existe una cultura institucional que favorece la planificación institucional, se pone menos énfasis en una de las variables (cultura organizacional y/o planificación). Los directores creen que, si bien el problema existe en la mayoría de las instituciones educativas, no es significativo y por lo tanto tiene poco impacto.

El problema falta de competencias en el equipo directivo para la planificación institucional (PEI, PAT, PIN, POA, Planes de Mejora, etc.), y es calificado de baja importancia por los directores. Esto permite suponer que el tema no tendrá mayor impacto en la institución educativa, o que existe personal capacitado para llevar a cabo



la planificación institucional. Esta dificultad también repercute en la habilidad de los directores para guiar estimular su equipo para mejorar continuamente las instituciones educativas. Está indirectamente relacionado con el rol de liderazgo que asume cada director y su capacidad para liderar e inspirar a las personas en proyectos comunes.

Dificultad para actualizar el PEI (Programa Educativo para Instituciones) y adecuarlo a las realidades de la institución educativa a la que está adscrito, este tema es el menor de los planteados, ya que el PEI se formula correctamente debido a constantes revisiones y modificaciones, o porque el impacto negativo de las diferencias entre los PEI de las instituciones educativas es minimizado por los directores. en comparación con otros aspectos de la gestión.

Las dificultades que se muestran son el resultado de un diagnóstico inadecuado o inexistente de la situación, la primera herramienta de gestión para las instituciones educativas. Si es así, a veces clonan archivos de otros colegios cuyas deficiencias pedagógicas y administrativas no les convienen, y luego asumen la responsabilidad y actúan de acuerdo con las necesidades de otras instituciones educativas en lugar de las propias.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿En qué medida se vincula el liderazgo del director con la gestión educativa de la Institución de Educación Básica Alternativa Avanzada de la unidad de administración educativa local en Melgar?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y el liderazgo pedagógico?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la gestión institucional?

1.3. HIPÓTESIS DEL ESTUDIO

1.3.1. Hipótesis general

El liderazgo del director guarda una estrecha conexión con la gestión educativa de la Institución de Educación Básica Alternativa Avanzada de la Unidad de Gestión Educativa Local en Melgar.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Hay un nexo importante entre el liderazgo del director y el liderazgo docente.
- Hay un nexo significativo entre el liderazgo de los directores y el liderazgo administrativo.
- Hay un nexo significativo entre el liderazgo de los directores y la gestión institucional.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se origina ante la urgente necesidad de resolver las incertidumbres existentes en torno a la gestión educativa dentro de las instituciones de educación básica alternativa superior en la administración educativa local de Melgar, una problemática que



se acentúa debido a la dificultad de los rectores para asumir y ejecutar roles de gestión adecuadamente. A partir de las conclusiones obtenidas en esta investigación, se espera no solo proporcionar un mayor entendimiento sobre las prácticas de gestión efectivas sino también ofrecer resultados valiosos que puedan ser aplicados en futuros estudios. Este aporte es fundamental para optimizar las estrategias de gestión y las herramientas implementadas, contribuyendo así al desarrollo de un marco más robusto y efectivo para la administración educativa en contextos similares.

A lo largo de una década se han desarrollado muchos programas de formación para directores, docentes y funcionarios de educación, pero su impacto gerencial no ha sido evaluado desde una perspectiva institucional. Además, puede ser utilizado para preparar y renovar a las personas que se desempeñan como directores o para establecer un organismo de acreditación para capacitar a dichos funcionarios educativos. Aportes teóricos: Generó teorías de gestión y liderazgo para el trabajo efectivo y el mejoramiento del liderazgo para directores de instituciones de educación secundaria.

Contribución metodológica: Corregir científicamente las deficiencias en la gestión de directores de instituciones educativas, desarrollar herramientas y métodos de gestión pedagógica y apoyar la gestión de directores en la gestión de instituciones educativas.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo de los directores con la gestión educativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local Melgar.



1.5.2. Objetivo específico

- Identificar la relación que existe entre el liderazgo del director y el liderazgo educativo.
- Identificar la relación que existe entre la gestión del rector y la gestión de educación.
- Identificar la relación que existe entre el liderazgo del Rector y la gestión institucional.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Acuña y Bolívar (2019) el propósito de la tesis era diagnosticar entre las formas de dirigir y las formas de liderazgo la información que se tuvo que “existe una relación directa y significativa entre los modelos de gestión de calidad y las formas de condición educativa” según Pearson, se concluye que las sub – dimensiones muestran que la gestión de calidad del jefe de educación puede considerarse de calidad media (p. 19).

En su artículo de 2020, Gonzáles (2020) examina cómo el liderazgo de los directivos, a menudo con formación académica, influye en la gestión del conocimiento en organizaciones educativas. El estudio revela una correlación positiva entre la calidad de la gestión directiva y la efectividad en la gestión del conocimiento, específicamente en cómo se almacena y transfiere el conocimiento. A través de un análisis detallado, Gonzáles identifica que estilos de gestión como el transaccional y el laissez-faire afectan de manera significativa estas dinámicas. Mientras la gestión transaccional, con sus incentivos basados en el rendimiento, potencia la retención y diseminación del conocimiento, el estilo laissez-faire promueve un intercambio de ideas más libre y autónomo, subrayando la importancia de seleccionar un estilo de liderazgo que no solo se alinee con la cultura organizativa sino que también optimice la gestión del conocimiento. Este



enfoque proporciona una base para futuras investigaciones que busquen explorar la interacción entre diferentes estilos de liderazgo y la gestión del conocimiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ramos (2019) desarrolla su investigación en el marco de la teoría de la gestión educativa centrada en el liderazgo directivo, con el fin de evaluar la eficacia de diversas herramientas educativas diseñadas para mejorar y reformular las prácticas de los directivos y líderes educativos. Este estudio busca comprender mejor cómo estas herramientas pueden ser aplicadas efectivamente para optimizar el liderazgo dentro de las instituciones educativas y, por ende, su gestión general. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0.793, indican una correlación positiva y significativa, lo que sugiere que la implementación adecuada de estas herramientas está fuertemente vinculada con mejoras en la capacidad de liderazgo de los directores y líderes educativos. Este hallazgo es crucial ya que subraya la importancia de seleccionar y utilizar estrategias de liderazgo que no solo se alineen con los objetivos educativos, sino que también promuevan una gestión más dinámica y efectiva, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Pacahuala (2018) encontró que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la gestión educativa, lo cual resulta positivo ya que un liderazgo más efectivo conlleva una mejor gestión por parte del director, beneficiando a estudiantes, profesores, administrativos y padres de familia. Esta relación se describe como directa y de alto impacto, según las opiniones de los docentes entrevistados. Los directores de las escuelas secundarias públicas de Tarma son altamente valorados por su capacidad para inspirar y hablar con pasión sobre los objetivos a alcanzar. Además, destacan por fomentar un sentido de



propósito claro, introducir perspectivas innovadoras en las metodologías de trabajo y por cuestionar las suposiciones establecidas. Asimismo, ejercen una influencia notable en la definición de normas dentro del sistema educativo, así como en la disciplina y la evaluación del trabajo en equipo.

Valencia (2019) realizó en las instituciones de educación primaria pública de la región de Ilo – Moquegua, el resultado de frecuencia de calidad de liderazgo para los directores se ubicó en la mitad del paquete con 61.5%. En resumen, proponemos una solución denominada: Mejorar el liderazgo de los directivos con enfoque en el componente de relaciones humanas de la gestión educativa en las instituciones de educación pública primaria del Distrito de Ilo Moquegua; con aplicación que facilite la comprensión, aceptación y control de sus emociones. El Seminario Motivacional, Se utiliza en la gestión de la calidad educativa un requisito indispensable para tratar al personal docente y administrativo de manera positiva, empática y confiada, teniendo así un impacto significativo en el clima institucional.

Tafur et al. (2019) en su artículo, exploran la percepción de directores y docentes de dos centros educativos privados acerca de cómo el liderazgo pedagógico de los directores influye en el aprendizaje estudiantil. Uno de los descubrimientos clave del estudio es la creencia compartida entre los directores y los docentes de que la capacidad de un director para liderar eficazmente la escuela hacia sus objetivos mediante prácticas de liderazgo efectivas juega un papel fundamental en el fomento del aprendizaje de los estudiantes. Este hallazgo proporciona una base para futuras investigaciones más detalladas y focalizadas sobre la gestión educativa y su impacto en el rendimiento académico de los



estudiantes, sugiriendo que podría ser el punto de partida para estudios más extensos en este campo (p. 8).

2.1.3. Antecedentes regionales

Miranda (2020) establecido como propósito general. Determinar la frecuencia del liderazgo ejecutivo en el proceso de gestión educativa de las instituciones educativas de la provincia de Chuquito en julio 2021. La conclusión final es que se acepta la hipótesis alternativa para el propósito común porque además se confirma que Chucuito Julio 2021 La gestión gerencial en el proceso de gestión de las instituciones educativas de la provincia utiliza con mayor frecuencia la gestión tradicional que no promueve el desarrollo y el nivel de educación gerencial es insuficiente (p. 23).

Condori (2017) llevó a cabo un estudio en el Instituto Superior Pedagógico Público de Puno con el objetivo de examinar la relación entre las variables de liderazgo y gestión del conocimiento ejercido por los directivos, con miras a establecer estrategias efectivas para una gestión futura. La investigación concluyó que existe una fuerte correlación entre estas dos variables, lo que indica que un liderazgo efectivo es fundamental para la adecuada gestión del conocimiento en la institución. Esta conclusión se apoya en los resultados de la prueba estadística de Pearson, que registró un coeficiente de 0.72. Esto sugiere que un nivel adecuado de liderazgo, tanto a nivel individual como institucional, contribuye a normalizar y optimizar la gestión del capital físico y humano en la organización (p. 13).



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Liderazgo

Es el grupo de atributos y comportamientos positivos que posee una persona, los cuales impulsan y entusiasman a un individuo o a un grupo a alcanzar objetivos y metas. Se puede afirmar que existen tantas definiciones de liderazgo como autores han tratado de definir el concepto (Chiavenato, 2011). Según Chiavenato (2008), el "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". Según Maxwell (2005) "El liderazgo implica la habilidad y disposición para guiar a la humanidad hacia un objetivo compartido, mostrando un carácter que inspire confianza". (p. 92)

El liderazgo implica desempeñar una serie de conceptos y funciones, tales como la dirección, logro de metas, confiabilidad, resolución de problemas, manejo de conflictos, relaciones interpersonales, capacidad de escucha y creación de un clima organizacional favorable. Es un proceso en el cual los líderes ejercen influencia sobre las habilidades, comportamiento y valores de los demás con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. Para exista liderazgo en una institución, es necesario contar con un líder competente, alguien capaz de respaldar y organizar a un grupo de personas a través del trabajo en equipo en beneficio tanto de la institución y de los empleados.

2.2.2.1. Liderazgo directivo

El liderazgo del director (Rutas del Aprendizaje-MINEDU 2013);
Incide en la mejora escolar, lo que significa compromiso y estímulo para:



motivar a los docentes, “desarrollar habilidades y competencias docentes, y mejorar las condiciones laborales en las que desarrollan su labor”.

Todo esto es posible cuando las instituciones educativas son lideradas por un liderazgo que se deriva de la gestión centrada en el aprendizaje; dirige las IE a la calidad general de la educación; por lo tanto, nuestros estudiantes y maestros ganan más. Se está dando un crecimiento profesional y personal, además, las instituciones educativas estarán preparadas para obtener la acreditación del Ministerio de Educación (IPEBA); a través del desempeño sobresaliente de maestros y directores.

Según Pozner (2010) “el liderazgo constituye los procesos que orientan a los colaboradores y equipos de personas de una institución, vinculado a un estilo de comunicación especial, indispensable en los procesos de gestión de los grupos directivos que reúnen a los subalternos para la mejora”. (p.134)

Chiavenato (2002) “el liderazgo es la influencia en las personas para poner en marcha lo que deben ejecutar. El líder influye directamente en las personas con mira hacia los objetivos, las expectativas de las mismas” (p.315).

Como teoría, el liderazgo incluye la capacidad de motivar a las personas para satisfacer las necesidades individuales de los empleados de acuerdo con las siguientes dimensiones. Según (Pacheco, 2018) también incumbe “la movilización de recursos, ya sea externos o propios, trabajo en equipo, desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos de sus subalternos” (p. 76).



Por otro lado, es necesario que el liderazgo considere cambiar la dimensión de actitud, según Mijares (2005, p. 40), “en la naturaleza, en el desarrollo humano y en la inventiva del hombre nada es estático”. Este concepto hay que aplicarlo a todo lo que uno hace, por lo que el desarrollo emocional e intelectual no ocurre espontáneamente como en biología, por lo que es necesario aceptar la importancia de cambiar las cosas cotidianas.

Características de las Cualidades del Liderazgo Educativo Según Furguerle, R. y Vitorá, M. (2016), “Los líderes de los colegios comparten características comunes muy individuales en sus propias habilidades de gestión que les permiten lograr con éxito sus metas y que la participación de los miembros de las instituciones es proactiva.” La principal cualidad que un gerente puede desarrollar como líder es su presencia.

En lo dicho por (Robbins, 2008) destaca que las características “son atributos de la personalidad, como sociales, físicos o intelectuales que describen a los líderes”, o sea, son aquellas cualidades presentes en una persona, las cuales permiten identificarlo dentro de un colectivo. Estos son los atributos de influencia, poder personal y credibilidad docente que permiten el logro colectivo.

En este contexto (Calatayud, 2010) considera que, el director indicado, es quien tiene la capacidad de ejercer un liderazgo distributivo, compartido y transformacional, enfocada en la elevación de las personas individual y colectivos, con visión en las decisiones pedagógicas y que asuma riesgos uniendo a la comunidad educativa, al buen humor y las



buenas prácticas”. De esta manera, cada director se convierte en un líder completo, no en un gestor

Al hacerlo, nos comprometemos con el liderazgo educativo, la herramienta más importante del director para efectuar el cambio cultural. Esto refuerza la idea de que, en cualquier dirección, con o sin liderazgo, las personas, los papeles, las cartas definitivamente tienen prioridad, pero solo un buen liderazgo puede generar cambios importantes.

2.2.2.2. Dimensiones de la variable liderazgo directivo

Liderazgo pedagógico

Los gerentes que son líderes formales en organizaciones como las instituciones educativas necesitan extender su liderazgo más allá del contexto de los docentes que son directamente responsables del aprendizaje para lograr la calidad. El directivo debe pasar de una responsabilidad administrativa a una responsabilidad pedagógica centrada en los aprendizajes, es decir, un liderazgo pedagógico (Bolívar, 2010)

Cuando hablamos de liderazgo instruccional, existe una tensión en su enfoque conceptual. En cierto sentido, son el conjunto de prácticas que llevan los docentes para llevar la enseñanza a un nivel superior de aprendizaje de los estudiantes, lo cual es acordado. El liderazgo educativo significa alinear las escuelas con su misión fundamental y exige prácticas que permitan establecer metas y objetivos comunes, fomentar el desarrollo profesional de los docentes, crear condiciones organizacionales y, sobre todo, fomentar una cultura de colaboración. (Montesinos, C.; Aravena, F. y Tagle, R., 2016)



Un liderazgo que responde a los requerimientos emergentes de la organización escolar, requiere ser entendido como un proceso colectivo y distribuido entre todos los miembros de una comunidad, más que un fenómeno individual, asociado a ciertas características de personalidad (Harris, 2003; Hopkins y Jackson, 2003). El liderazgo distribuido moviliza el trabajo colectivo, desarrollando los talentos profesionales que ya existen en las escuelas, con un sentido de futuro compartido respecto de las potencialidades y aspiraciones de sus estudiantes. (Horn y Marfán, 2010).

Liderazgo administrativo

De acuerdo con Jones, et al. (2012), “el liderazgo adecuado para la administración” de las instituciones de educación superior (IES) es aquel que reconoce la compleja interacción entre diversos elementos. Esta perspectiva integral permite desarrollar la capacidad de liderazgo de manera efectiva, ya que considera todas las variables y dinámicas que influyen en el entorno educativo.

Un estudio ampliamente citado en la literatura sobre el liderazgo del administrador educativo es el de Ramsden (1998). Ramsden llevó a cabo un exhaustivo análisis en el que participaban jefes de departamentos académicos en universidades de diferentes regiones. Este estudio se centró en identificar las características y prácticas de liderazgo que contribuían al éxito y la efectividad de los departamentos académicos.

Ramsden (1998) destacó la importancia de la capacidad de los líderes educativos para fomentar un entorno colaborativo y de apoyo. Según su investigación, los jefes de departamento que lograban involucrar



a su equipo en la toma de decisiones y que promovían una cultura de mejora continua obtenían mejores resultados en términos de desempeño académico y satisfacción del personal. Además, el estudio subrayó la relevancia de la comunicación efectiva y la transparencia en la gestión de los recursos y en la implementación de políticas educativas.

Otro hallazgo significativo del estudio de Ramsden fue la necesidad de que los líderes educativos posean habilidades de gestión y administración, además de sus competencias académicas. La capacidad para gestionar eficientemente los recursos, planificar estratégicamente y resolver conflictos son componentes esenciales para el liderazgo en las IES. Estos líderes deben ser capaces de equilibrar las demandas administrativas con la promoción de la excelencia académica y el apoyo al desarrollo profesional de su equipo.

Berdrow (2010) por su parte, elaboró un modelo en el que se identifican seis categorías principales de actividades de un directivo de una IES, de las cuales cuatro son de carácter administrativo y las otras se relacionan con el liderazgo. Las categorías de enfoque son: crecimiento de los estudiantes, desarrollo del cuerpo docente, comunicación, gestión de operaciones, innovación y mejora del ambiente laboral.

Liderazgo institucional

El problema con el liderazgo instructivo es que el sistema educativo tiene un enfoque colectivo sobre lo que se puede hacer aquí y ahora para impulsar y energizar las escuelas para que el buen aprendizaje sea posible para todos los estudiantes. Por lo tanto, está relacionado con la



mejora de la educación. La política educativa desarrollada en la 2da mitad del siglo veinte a ejemplo de la sociedad del bienestar se mostró poco a poco incapaz e ineficaz para responder con eficacia a los nuevos desafíos; En cambio, debemos involucrarnos en otros temas sensibles y promover dinámicas más comunes y horizontales. Así, es necesario realizar reformas en la gestión burocrática y administrativa de los centros educativos que han sido heredadas de la época moderna.

Dados, pues, los límites internos de la acción política para regular la educación, se imponen modos de gestión más horizontales, que impliquen al personal afectado, en una nueva gobernanza de la educación. (Bolívar, 2012)

La capacidad de una escuela para mejorar depende en su mayoría de la contribución activa de los líderes para infundir, apoyar y promover el desarrollo del aprendizaje de su escuela para que las cosas mejoren con el tiempo.

En un discurso a la administración de la escuela, según (González, 2011) “se ha ido produciendo un desplazamiento del foco de atención desde la gestión organizativa hacia el liderazgo y hacia el núcleo central de las organizaciones escolares, esto es, los procesos de enseñanza-aprendizaje”, al mismo tiempo, la identificación de los líderes con quienes ocupan cargos formales se ha convertido en un entendimiento más amplio, compartido o difuso. De esta manera, ya no vemos la cima como la clave del liderazgo, sino que ahora la ubicamos en el corazón de la relación. Por su parte, la investigación sobre el liderazgo ha oscilado de los “modelos”



de liderazgo a las “prácticas”: qué procesos se emplean para comunicar, implementar, potenciar las buenas prácticas y comprometer al personal en un proyecto de mejora. (Robinson, 2010) ha señalado tres retos a superar entre las prácticas de liderazgo y los resultados de los estudiantes, de modo que se incremente nuestro conocimiento sobre cómo los líderes pueden crear condiciones para mejorar la enseñanza y el aprendizaje: [1] Necesidad de integrar más estrechamente la investigación sobre liderazgo y la investigación sobre la enseñanza y aprendizaje eficaz; [2] Superar el actual desajuste entre nuestra teoría sobre las prácticas de liderazgo y nuestras medidas de actuaciones de liderazgo; y [3] Cómo identificar las prácticas que pueden ser apropiadamente categorizadas como prácticas de liderazgo.

2.2.3. Gestión educativa

El propósito de la administración educativa o administración escolar es mejorar el desempeño académico a través de diversos métodos, herramientas y conocimientos que respalden el desarrollo saludable de los estudiantes. Garantizar que los alumnos alcancen el más alto educativo posible en la escuela es un desafío considerable. El desafío de una institución es lograr la gestión educativa o escolar efectiva que valore y dé participación a cada individuo o grupo en la toma de decisiones. Por lo tanto, considerando la importancia de los cuatro aspectos de la gestión educativa. (MENC, 2007)

Es ante todo un conjunto de conocimientos o habilidades, un sistema de prácticas. En otras palabras, si una organización quiere realmente maximizar los



resultados de su gestión. Lo cual favorece la adquisición de conocimientos y habilidades, ayuda a autorregular los sentimientos y emociones; además de desarrollar valores y propiciar acciones cónsonas con la complejidad del siglo XXI. (Chacon, 2014)

Cabe señalar que, a fines del siglo IX, el concepto de gestión se asoció con la administración en el comercio, las finanzas y los servicios. En educación, se utiliza en la gestión. La administración educativa desde finales del siglo XX. (Chacon, 2014)

2.2.3.1. Dimensión de la variable gestión educativa

Gestión administrativa

“Provine del latín: acción de administrar, dirigir, actividad encargada de determinar objetivos y medios del trabajo” (Tejeda, 2014). En lo dicho por Rodríguez et al., 2010) “es Aproximación al concepto de gestión muestra” (pág. 40).

Sánchez (2013) “La gestión es un sistema integrado de acciones y estructuras que permite a una empresa lograr mejores resultados. Dados los diversos orígenes de las escuelas, tradiciones y prácticas técnicas de nuestra nación, el concepto de mayordomía a menudo se asocia con conceptos tales como administración, gestión y control gerencial” (p. 32).

En resumen, la mayordomía incluye varias operaciones. Esto ayuda para identificar adecuados Los objetivos estratégicos de la agencia para la implementación y el desarrollo posterior. Algunas definiciones permiten ampliar el panorama conceptual:



La gestión administrativa, efectivas; permiten planear, organizar, Dirigir, coordinar y controlar los recursos humanos, materiales y financieros Para el desarrollo de los servicios; tal como deja entrever Koontz y ´Donnell (2003).

Encontrar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos deseados a corto, medio o largo plazo, la correcta ejecución de los recursos disponibles y, en base a ello, las satisfacciones requeridas por los usuarios tienen la máxima prioridad.

La ineficacia de la administración escolar actual impide una buena atención e impide que el usuario reciba adecuadamente los servicios que atiende en el centro. También es posible observar cuán ineficientemente en nuestro país administra sus riquezas y el trabajo que realiza los ciudadanos para una atención médica adecuada.

Conceptos de administración, (Chiavenato, 2011) procede del latín (hacia, dirección, tendencia) y minister (subordinación u obediencia), refiere llevar a cabo una acción al mando de otro. Para (Taylor, 1994) administración “Es la planificación, organización, dirección, coordinación y control de todas las actividades de un grupo, con objetivos comunes”.

La Importancia de la Administración, para Pulido, (2015) En cuanto a la administración, que juega un papel fundamental en la innovación económica para una mejor sociedad, el principal desafío es el cumplimiento de ciertas reglas morales y sociales que contribuyan a una gobernabilidad efectiva. El control y vigilancia de la empresa se deja a la



gerencia con los principios de honestidad, transparencia, bondad política y social.

Gestión pedagógica

Según López (2010), el liderazgo pedagógico ejercido por el director se destaca como un proceso crucial para la mejora del currículo mediante el desarrollo profesional de los docentes. Este liderazgo no solo enfatiza la necesidad de perfeccionar y actualizar continuamente el currículo para responder a las demandas educativas actuales, sino que también busca promover un progreso constante en la capacitación y las habilidades del profesorado. Al centrarse en estos aspectos, el director como líder pedagógico se convierte en un catalizador para la innovación y la excelencia educativa, alentando a los docentes a adoptar prácticas de enseñanza más efectivas y a explorar nuevas metodologías que enriquezcan la experiencia educativa de los alumnos.

Siliceo (2007) enfatiza la importancia de la gestión pedagógica de los directivos en el proceso educativo, destacando que su rol es crucial para fomentar aprendizajes significativos en los estudiantes. Esta gestión se orienta a la adquisición de capacidades y competencias que son esenciales para que la sociedad pueda desarrollarse. En consecuencia, los directivos emplean una variedad de recursos y estrategias necesarias para alcanzar estos objetivos educativos, demostrando así la relevancia de su liderazgo en la creación de un entorno propicio que facilita el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes (p. 41).



Para, Medina. y Gómez (2012) señalan que es necesario construir un modelo para formar directores con competencias técnica y humana. Nos de entender que las autoridades educativas deben estar a la altura de cubrir las demandas que exige esta sociedad.

Por esto el Marco del buen desempeño docente (2014) Se dio cuenta de que la industria de la capacitación era una actividad y debería continuar reflejando su desempeño docente al aprender la interacción con las organizaciones escolares y la dinámica interactiva entre la comunidad educativa para reflejar constantemente su desempeño y encontrar su mejora profesional.

En esta medida el Ministerio de Educación (2014) en el marco del buen desempeño directivo (2014) menciona que, para elevar la calidad de la educación, la gestión educativa de una institución educativa requiere la consideración de las siguientes dimensiones: planificación, organización, liderazgo y dirección, que permita que la educación pueda mejorar, proceso de gestión educativa y dinamización pedagógica.

La UNESCO (2011) resalta la necesidad crucial de que los gerentes reciban formación en gestión, adquiriendo estrategias, conocimientos y herramientas que les permitan dirigir sus organizaciones de manera eficiente, pertinente, sensata, efectiva y equitativa. En la misma línea, Herrera y Buitrago (2015) señalan que un directivo competente debe poseer los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para interactuar efectivamente con la comunidad educativa, en un entorno social y cultural que demanda innovación y un aprendizaje impactante para



los estudiantes. Complementando este enfoque, Rivas (2017) argumenta que la innovación en el sistema educativo tradicional exige la creación de entornos innovadores que respondan a las necesidades de la comunidad, facilitando así la implementación de cambios significativos en la educación.

Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014), la gestión pedagógica del directivo se relaciona estrechamente con el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, abarcando aspectos como la supervisión personal y profesional, el desarrollo de habilidades didácticas y la provisión de recursos de aprendizaje. El liderazgo del directivo es crucial para influir en la eficacia docente, asegurando que las metodologías de enseñanza se adapten a las necesidades de los estudiantes y maximizando su aprendizaje. Además, la supervisión continua y la retroalimentación constructiva permiten identificar áreas de mejora, mientras que la gestión eficiente de los recursos asegura que los docentes cuenten con las herramientas necesarias para su labor. En conjunto, estas acciones crean un entorno educativo que favorece el desarrollo profesional de los docentes.

Gestión institucional

Al respecto (Buitrón, 2006), señala que los factores que determinan la calidad de los centros de enseñanza son: “los recursos materiales disponibles, los recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, el desarrollo de los aspectos pedagógicos como la evaluación, objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la



metodología didáctica” (p. 86). Básicamente, su investigación decía que, cuando se mejora, la calidad de la educación en el centro educativo mejorará en consecuencia, pero habrá diferencias en esto, porque creo que nuestro sistema educativo actual enfatiza la gestión. sigue siendo un problema en nuestro sistema educativo.

Para desarrollarse en la gestión institucional, existen algunas herramientas básicas que pueden ser utilizadas para orientar las acciones de gestión de las instituciones educativas. Estas herramientas son “PEI, PCI, PAT y Planes de Innovación”. Todo esto debe desarrollarse con los centros educativos para desarrollar las instituciones educativas hacia metas superiores, siendo los estudiantes lo más importante. Veamos cada uno de estos instrumentos. (Buitrón, 2006)

De acuerdo con Alvarado (2016) la gestión puede ser definida como la aplicación de técnicas, herramientas y procedimientos para administrar los recursos y llevar a cabo las actividades institucionales. Por otro lado, Elera (2010) sostiene que la gestión institucional es de gran importancia, ya que desarrolla una estrategia como respuesta a las prácticas actuales que no generen transformación.

Para, PROEIB (2008) “una base normativa de gestión (definición de políticas, normas, reglamentos), la otra operativa (definición de criterios de gestión, planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación)”.

Areche (2013) subraya la importancia de una gestión institucional eficaz como un medio fundamental para enfrentar y superar los desafíos



inherentes a las estructuras administrativas tradicionales. Esta gestión eficaz es crucial para facilitar caminos hacia el crecimiento y desarrollo educativo, y para propiciar un cambio auténtico en varios aspectos clave de la administración educativa. Estos aspectos incluyen la eficacia en la implementación de programas educativos, la eficiencia en el uso de recursos, la flexibilidad para adaptarse a cambios dinámicos, la pertinencia de los programas a las necesidades actuales de la sociedad, el desarrollo continuo de prácticas innovadoras y la apertura a nuevos modelos de trabajo. Mejorar en estas áreas puede resultar en transformaciones significativas que alineen las instituciones educativas con las demandas contemporáneas y futuras, optimizando así su contribución al progreso educativo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Gestión administrativa: La gestión administrativa es la combinación eficiente de actividades y la colaboración de otros para lograr un resultado específico. En el ámbito educativo, esto puede incluir la administración de recursos financieros, materiales y humanos, así como la implementación de políticas y procedimientos que aseguren el funcionamiento eficaz de la institución. Una buena gestión administrativa es esencial para apoyar la misión educativa y facilitar un entorno en el que tanto docentes como estudiantes puedan prosperar.

Gestión educativa: Es la expresión de todas aquellas acciones mejorarían el logro de los fines institucionales: la educación. El principal objetivo de la gestión escolar es "poner el énfasis, foco y centro de la unidad educativa en el aprendizaje de los alumnos". Esto implica coordinar recursos, personal y procesos para crear un entorno óptimo para



el aprendizaje, así como garantizar que se cumplan los estándares educativos y se promueva el desarrollo integral de los estudiantes.

Liderazgo: El liderazgo es la forma eficaz y eficiente de asumir la responsabilidad de gestión, ya sea a nivel personal, gerencial o institucional. Un buen líder guía y motiva a su equipo hacia el logro de los objetivos, tomando decisiones informadas y estratégicas que beneficien a toda la organización. El liderazgo implica no solo dirigir, sino también inspirar y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta (Schein, 2004, p. 19). En el contexto educativo, la motivación de los docentes y estudiantes es crucial para el éxito académico. Un entorno que fomente la motivación intrínseca y extrínseca puede llevar a una mayor dedicación y esfuerzo, resultando en mejores resultados educativos y un ambiente de aprendizaje más positivo.

Organización: En este sistema, el trabajo humano es un proceso continuo. Todo sistema consta de procesos. La organización adecuada de estos procesos es fundamental para asegurar que cada etapa del trabajo fluya de manera eficiente y efectiva, contribuyendo al objetivo general de la institución.

Planificar: Planificar implica analizar y diseñar los procesos necesarios para lograr los propósitos institucionales, así como identificar posibles áreas de mejora y corrección. Una planificación efectiva permite prever desafíos y preparar soluciones adecuadas. Esto incluye la asignación de recursos, la definición de metas claras y la evaluación continua del progreso.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Las Instituciones educativas están ubicadas en la ciudad de Ayaviri, provincia de Melgar, Región de Puno. Se considera a los profesores de EBA del nivel avanzado.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se extendió a lo largo de un año académico, específicamente durante el año 2020, periodo en el cual se desarrollaron múltiples fases críticas del proyecto de investigación. Inicialmente, se realizó la entrega formal del proyecto, seguido de la implementación práctica de los instrumentos de investigación diseñados para recolectar datos pertinentes. Posteriormente, se dedicó un tiempo considerable a la redacción detallada del informe final, el cual compila y analiza los resultados obtenidos. Este informe no solo sirvió como base para la evaluación académica, sino también como un documento crucial para la exposición y defensa del estudio ante un panel de expertos. Este proceso meticuloso aseguró que cada etapa del estudio fuera ejecutada con rigor, contribuyendo a la integridad y la validez de la investigación realizada.

3.3. MATERIAL DE PROCEDENCIA DEL ESTUDIO

3.3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos empleada en este estudio fue la encuesta, utilizando como instrumento principal un cuestionario basado en la escala de Likert. Esta metodología permitió evaluar actitudes y percepciones de manera cuantitativa, facilitando la interpretación de las respuestas en términos de



grados de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones propuestas. Las estrategias para contrastar las hipótesis se organizaron en varias fases esenciales

3.3.2. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El tipo de investigación es simple, también conocida como pura o sustantiva, considerando métodos cuantitativos no experimentales.

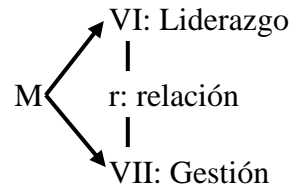
La naturaleza de la investigación es sustantiva en el sentido de que busca responder preguntas teóricas sobre la variación del modelo y está orientada hacia la descripción y explicación de manera que la lleve a la investigación básica o fundacional. Hernández (2010).

Diseño de investigación: La forma más básica de investigación es un diseño descriptivo, en el que el investigador busca y recopila información actualizada sobre los objetivos del estudio, y se caracteriza por comparaciones que no tienen en cuenta los tratamientos.

De acuerdo a la naturaleza del estudio, adoptando la definición propuesta por Hernández et al., (2010) considera el diseño descriptivo, que busca y recoge investigación contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento.

En el caso de este estudio, asumimos un diseño de correlación descriptivo porque solo se describió y analizó la incidencia y asociación de variables en puntos de tiempo específicos.

M : muestra
VI : liderazgo
VII : gestión
R : relación



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

Tabla 1

Población de estudio

	CEBA Mariano Melgar	CEBA Alta Gracia	Total
Docentes	45	6	51
		0	0
			5

Nota: elaboración propia

3.4.2. Muestra

$$n = \frac{0.25N}{\left(\frac{\alpha}{Z}\right)^2 (N - 1) + 0.25} \quad n = \frac{0.25 * 105}{0.00065(104) + 0.25} = 83$$

$$Z = 1.96$$

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 2*Estratificado por Institución Educativa*

	CEBA Mariano Melgar	CEBA Alta Gracia
Estratificado	36	47
Total	83 docentes	

Nota: elaboración propia

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

El análisis de correlación de Pearson utilizado en este estudio permitió identificar y medir la relación lineal entre dos variables cuantitativas, evaluando la fuerza y dirección de dicha relación. Este coeficiente estadístico determina si las variables aumentan o disminuyen juntas (correlación positiva o negativa) o si no existe una relación significativa (correlación nula). En el enunciado, se presenta de manera simplificada como una técnica que muestra cómo cambian las variables en relación una con la otra, facilitando la comprensión sin profundizar en detalles técnicos complejos.

A mayor X, mayor Y (+)

A mayor X, menor Y (-)

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

En donde:

r = Correlación

n = Muestra

x = Liderazgo de los directores

y = Gestión educativa



3.6. PROCEDIMIENTOS

Se envió una solicitud de autorización a las instituciones educativas donde se aplicará los instrumentos de recolección de datos.

Se coordinó con los profesores y autoridades educativas

Se aplicó técnicas estadísticas para procesar los datos de acuerdo al planteamiento de las dificultades y propósitos exigidos.

3.7. VARIABLES

V. 1 = Liderazgo de los directores

V. 2 = Gestión Educativa

Tabla 3*Sistema de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	
Variable 1. Liderazgo de los directores	Pedagógico	• Contenido paisajístico	1	
		• Trabajo de curso	2	
		• Desarrollo de elementos de currículo del salón de clases	3	
	Administrativo	• Informar y motivar a los actores educativos	4	
		• Funciones de las estructuras orgánicas	5	
		• La dirección de la política educativa	6	
		• Reglamento de procedimiento administrativo	7	
		Institucional	• Relación institucional con los padres	8
			• Lineamientos institucionales para la participación laboral	9
			• Aporte a la participación laboral	10
Variable 2. Gestión educativa	Gestión pedagógica	• Uso de enfoques y metodología	11	
		• Evaluación y reconocimiento de logros	12	
		• Elección del proceso de formación	13	
		• Innovación docente	14	
	Gestión administrativa	• Selección y asignación de personal	15	
		• Cooperar	16	
		• Selección y admisión de alumnos	17	
		• Inscribirse en los registros de estudiantes y participantes	18	
Gestión institucional	• Orientaciones de corto plazo de la conducción institucional	19		
	• Interacción externa con otras instituciones	20		
	• Clima laboral	21		
	• Actitud innovadora del personal	22		

Nota: elaboración propia



3.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación estuvieron representadas por un proceso integral y sistemático que abarca varias etapas cruciales. En primer lugar, la recolección de datos implica la obtención de información relevante a través de diversos métodos, como encuestas, entrevistas, observaciones y revisión de documentos. Esta etapa es fundamental para asegurar que los datos recolectados sean pertinentes y representativos del fenómeno estudiado.

Una vez recolectados, los datos pasan por la etapa de codificación, donde se organizan y se transforman en un formato utilizable. La codificación implica asignar etiquetas o códigos a las respuestas y datos cualitativos, permitiendo una categorización y estructuración que facilita su posterior análisis.

La tabulación es la siguiente fase, en la cual los datos codificados se organizan en tablas o matrices. Esta etapa ayuda a visualizar y organizar la información de manera sistemática, facilitando la identificación de patrones y tendencias.

Para complementar la tabulación, se utilizan figuras como gráficos, diagramas y tablas visuales que representan los datos de forma gráfica. Estas figuras son esenciales para una comprensión rápida y clara de los resultados y para comunicar los hallazgos de manera efectiva.

El análisis de contenido es una técnica cualitativa que implica examinar los datos para identificar temas, patrones y significados. Este análisis se centra en interpretar el contenido de los datos textuales y puede involucrar la codificación temática y la categorización de respuestas abiertas.



El análisis estadístico es otra etapa crucial, donde se aplican técnicas estadísticas para examinar y resumir los datos cuantitativos. Este análisis puede incluir “pruebas de hipótesis, análisis de regresión, análisis de varianza y otras técnicas estadísticas que ayudan” a determinar relaciones y significancia en los datos.

La síntesis implica integrar los hallazgos de los análisis cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado. En esta etapa, se combinan y resumen los resultados de los distintos análisis para proporcionar una visión general coherente.

La formulación de resultados es el paso donde se elaboran las conclusiones basadas en los análisis realizados. Esta etapa implica interpretar los hallazgos y desarrollar conclusiones que respondan a las preguntas de investigación y objetivos planteados.

Finalmente, la representación de los resultados incluye la presentación de los hallazgos de manera clara y comprensible, utilizando informes escritos, presentaciones y publicaciones. Esta etapa es esencial para comunicar los resultados a una audiencia más amplia y para contribuir al conocimiento existente en el campo de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 4

Liderazgo de los directores en los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta

Gracia

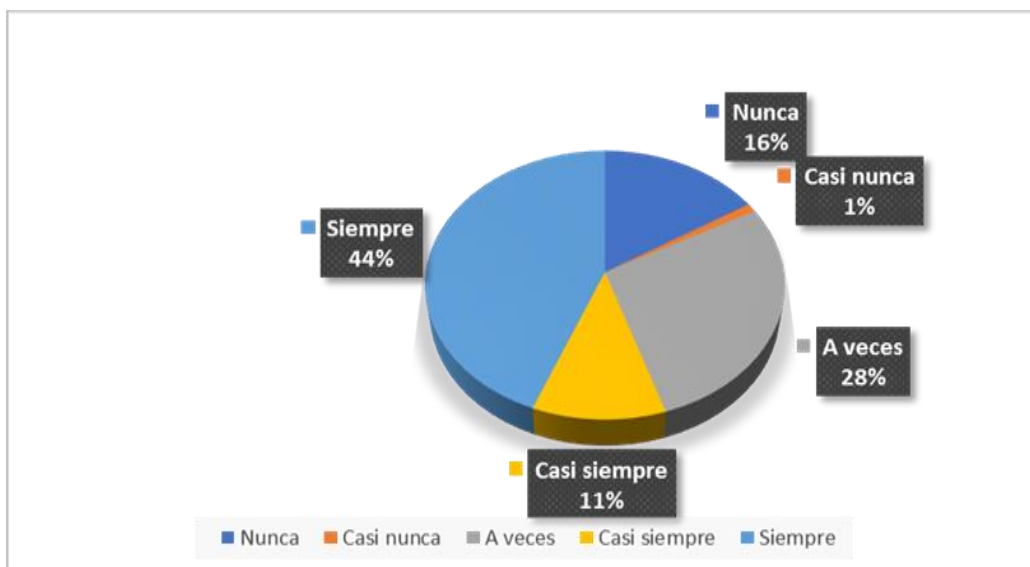
Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	132	13	16
Casi nunca	12	1	1
A veces	231	23	28
Casi siempre	94	9	11
Siempre	361	36	44
Total	830	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 1

Liderazgo de los directores en los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar

y EBA Alta Gracia del nivel avanzado



Nota: elaboración propia



El 16% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Mencionaron que nunca sintieron liderazgo en la escuela.

El 1% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que prestan poca atención a la gestión instruccional.

El 28% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalaron que a veces tenían roles de liderazgo en sus instituciones educativas.

El 11% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalaron que casi siempre tenían roles de liderazgo en sus instituciones educativas.

El 44% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que constantemente ven a sus instituciones educativas como líderes.

Tabla 5

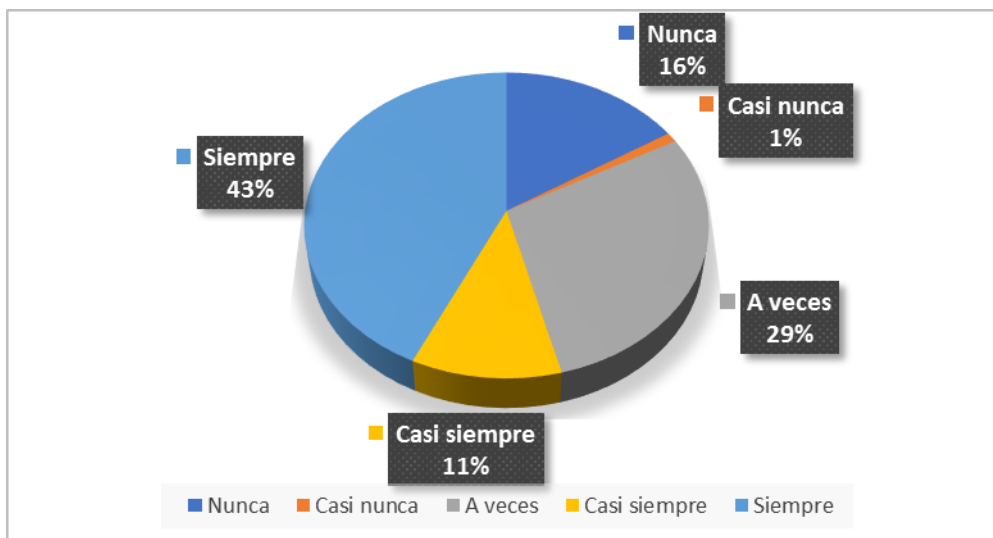
Distribución en la dimensión pedagógico.

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	41	14	16
Casi nunca	2	1	1
A veces	71	24	29
Casi siempre	28	9	11
Siempre	107	36	43
Total	249	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 2

Porcentaje de la dimensión pedagógico



Nota: elaboración propia

El 16% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, señalaron que en sus instituciones educativas nunca sintieron el liderazgo de la educación gerencial en la toma de decisiones y el establecimiento de metas del equipo.

El 1% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Tienen que ver con que nunca son conscientes de la dirección-liderazgo educativo en la toma de decisiones y fijación de metas en equipo para las instituciones educativas.

El 29% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Se relacionan con el hecho de que en ocasiones ejercen el liderazgo educativo gerencial en la toma de decisiones y fijación de metas del equipo de la institución educativa.

El 11 % de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Están relacionados

con el hecho de que casi siempre se observan como liderazgo instructivo gerencial en la toma de decisiones y el establecimiento de metas grupales.

El 43% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalaron que siempre ven liderazgo instructivo en sus instituciones educativas, toma de decisiones y establecimiento de metas del equipo.

Tabla 6

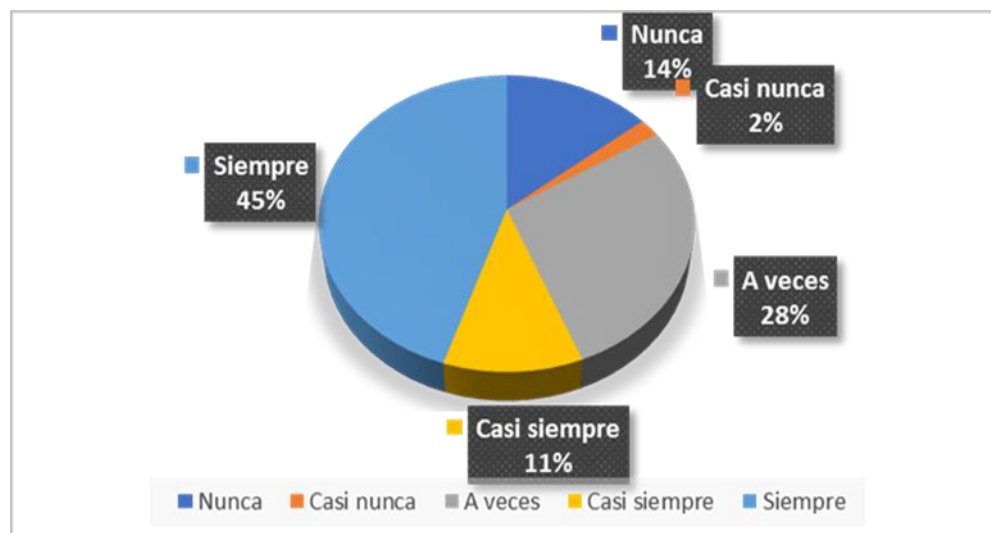
Distribución de la dimensión administrativo

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	48	12	14
Casi nunca	5	1	2
A veces	92	23	28
Casi siempre	35	9	11
Siempre	152	38	45
Total	332	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 3

Porcentaje de la dimensión administrativo



Nota: elaboración propia



El 14% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Afirmaron que nunca percibieron el liderazgo ejecutivo gerencial en términos de conocimientos, habilidades y atributos para comprender y mejorar las organizaciones, implementar planes operativos y administrar los recursos en las instituciones educativas.

El 2% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Afirman que casi nunca perciben el liderazgo ejecutivo gerencial en términos de conocimientos, habilidades y atributos para comprender y mejorar la organización, implementar planes operativos y administrar los recursos de su entidad.

El 28% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalaron que a veces perciben el liderazgo ejecutivo gerencial en términos de conocimientos, habilidades y atributos para comprender y mejorar la organización, implementar planes operativos y administrar los recursos de su entidad.

El 11% los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Afirman que casi siempre perciben el liderazgo ejecutivo gerencial en términos de conocimientos, habilidades y atributos para comprender y mejorar la organización, implementar planes operativos y administrar los recursos de su entidad.

El 45% en los docentes de las instituciones educativas EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Afirmaron que constantemente consideraban que los ejecutivos de gestión tenían liderazgo en la capacidad de comprender y mejorar las organizaciones, así como de

implementar planes operativos y administrar los recursos, se basa en el conocimiento, las habilidades y los atributos necesarios de sus instituciones educativas.

Tabla 7

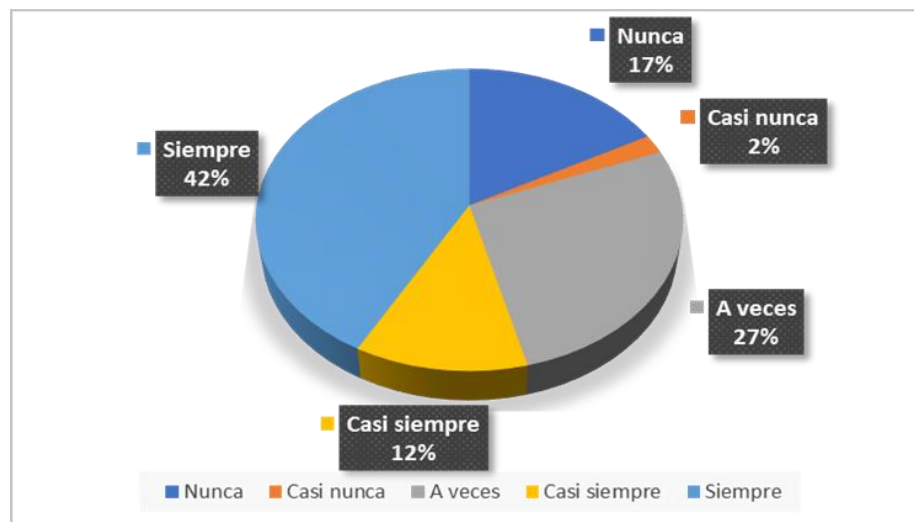
Distribución de la dimensión Liderazgo

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	43	14	17
Casi nunca	5	2	2
A veces	68	23	27
Casi siempre	31	10	12
Siempre	102	34	42
Total	249	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 4

Porcentaje de la dimensión institucional



Nota: elaboración propia

El 17% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, indican que nunca experimentan el liderazgo directivo – institucional que promueva la coordinación y comunicación en la institución, los lineamientos establecidos y la participación democrática del personal en la comunidad educativa.



El 2% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalaron que prestaron poca atención al liderazgo del órgano de gobierno de las instituciones educativas, las pautas institucionales para la comunicación coordinada y la participación democrática del personal.

El 27% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que en ocasiones asumen la responsabilidad de los organismos de gobierno, liderazgo, coordinación y comunicación institucional, dirección y participación democrática del personal de las entidades educativas.

El 12% de los profesores de la entidad colegial EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que casi siempre asumen la responsabilidad de liderazgo del órgano de gobierno, en cuanto a la coordinación de las instituciones educativas y la comunicación institucional, las directrices y la participación democrática del profesorado.

El 42% los profesores de los colegios manifiestan sentir de manera consistente liderazgo institucional en cuanto a la coordinación y comunicación institucional, así como la orientación y participación democrática del personal en su entidad educativa, se observa una carencia de enfoque institucional.

Tabla 8

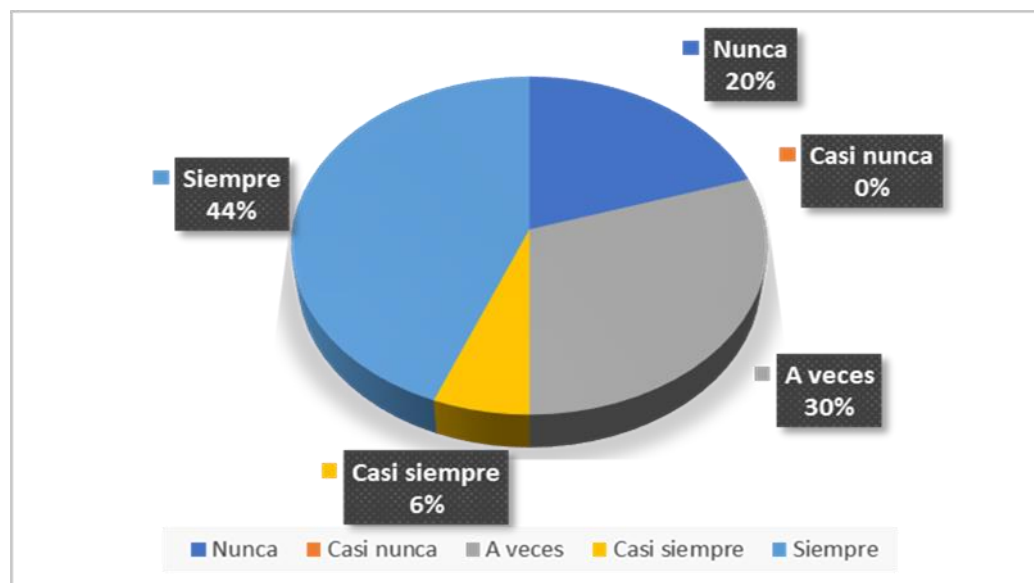
Distribución de la variable gestión educativa en los profesores de las entidades educativas EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	200	17	20
Casi nunca	3	0	0
A veces	300	25	30
Casi siempre	58	5	6
Siempre	435	36	44
Total	996	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 5

Porcentaje de la variable gestión educativa en los profesores de las entidades educativas EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia



Nota: elaboración propia

El 20% de los profesores de los colegios del Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que nunca han considerado la administración educativa como una labor destinada a establecer y preservar instituciones educativas que sean democráticas, justas y eficientes.



El 30% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Afirman que a veces ven la administración educativa como una función destinada a hacer y mantener las entidades escolares, incluidas las estructuras administrativas y pedagógicas y los procesos internos, de manera democrática, equitativa y eficiente.

El 6% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que casi siempre ven a la administración educativa como una función encaminada a hacer y mantener las entidades escolares, incluidas las estructuras administrativas y pedagógicas y los procesos internos, de manera democrática, equitativa y eficiente.

El 44% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que siempre han entendido la gestión educativa como una función encaminada a conformar y mantener las entidades escolares de manera democrática, equitativa y eficiente, incluyendo las estructuras administrativas y pedagógicas, así como los procesos internos.

Tabla 9

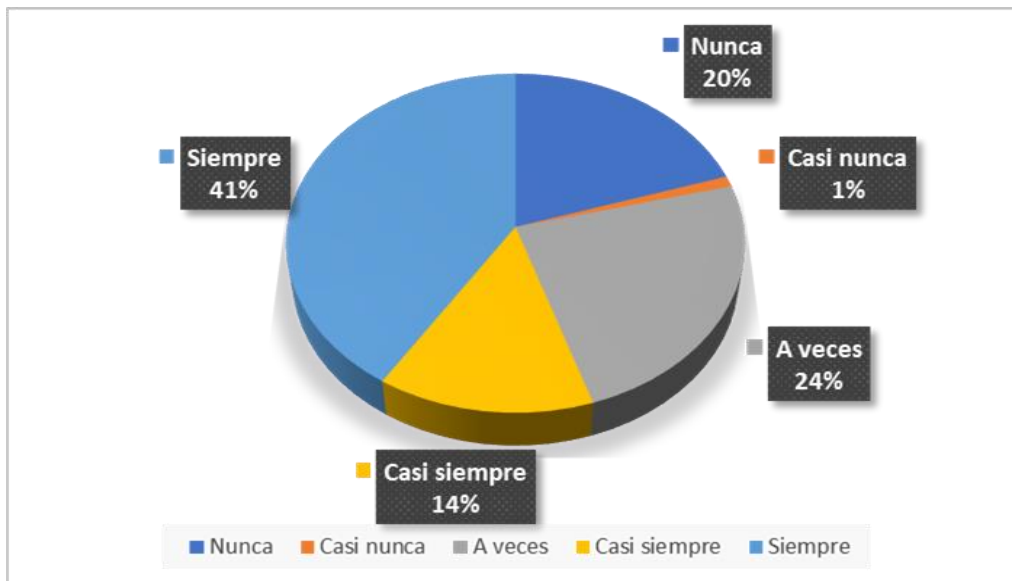
Distribución de la dimensión gestión pedagógica

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	65	16	20
Casi nunca	2	1	1
A veces	80	20	24
Casi siempre	47	12	14
Siempre	138	35	41
Total	332	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 6

Porcentaje de la dimensión gestión pedagógica



Nota: elaboración propia

El 20% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que nunca han visto la gestión instruccional como innovaciones, enfoques y enfoques que beneficien el aprendizaje y el desarrollo docente en sus instituciones.

El 1% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan el hecho de que casi nunca ven la gestión educativa como innovaciones, enfoques y enfoques que benefician el aprendizaje y el desarrollo docente en sus instituciones.

El 24% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan el hecho de que a veces ven la gestión educativa como innovaciones, enfoques y enfoques que benefician el aprendizaje y el desarrollo docente en su entidad.



El 14% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, se refieren al hecho de que el liderazgo educativo casi siempre se ve como innovaciones, enfoques y enfoques que benefician el aprendizaje y el desarrollo de los docentes en sus instituciones.

El 41% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalaron que constantemente veían la gestión educativa como innovaciones, enfoques y enfoques que benefician el aprendizaje institucional y el desarrollo docente.

Tabla 10

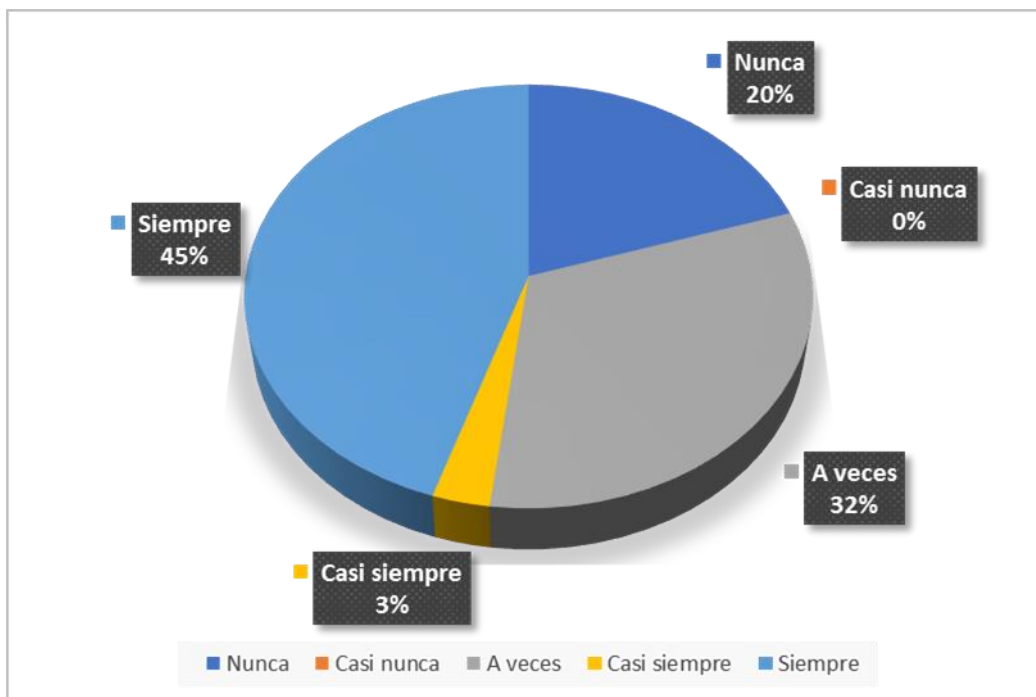
Distribución de la dimensión gestión administrativa

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	67	17	20
Casi nunca	1	0	0
A veces	106	27	32
Casi siempre	11	3	3
Siempre	147	37	45
Total	332	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 7

Porcentaje de la dimensión gestión administrativa



Nota: elaboración propia

El 20% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Afirmaron que nunca vieron la administración como trabajo en equipo, gestión y personal adecuados, información disponible y actualizada en la instalación.

El 32% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Hacen referencia a que en ocasiones ven la administración como trabajo en equipo, adecuado manejo y asignación de personal, información disponible y actualizada en la entidad.

El 3% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan el hecho de que casi siempre ven la administración como un trabajo en equipo, un manejo

adecuado del personal y las asignaciones, y la información disponible y actualizada en sus instalaciones.

El 45% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Manifestaron que siempre vieron la administración como trabajo en equipo, buen manejo y asignación del personal, información disponible y actualizada en el establecimiento.

Tabla 11

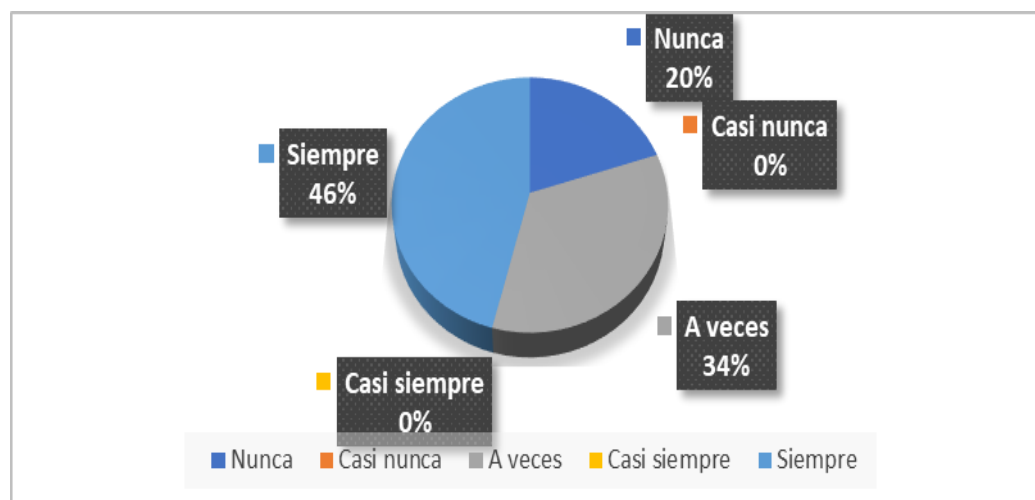
Distribución de la dimensión gestión institucional

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	68	17	20
Casi nunca	0	0	0
A veces	114	29	34
Casi siempre	0	0	0
Siempre	150	38	45
Total	332	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 8

Porcentaje de la dimensión gestión institucional



Nota: elaboración propia



El 20% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que nunca han considerado la gestión institucional como una actividad adecuada, la interacción externa, la integración de eventos y la mejora de la convivencia dentro de las entidades educativas.

El 34% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que en ocasiones ven la gestión institucional como actividades propias, interacciones externas, eventos integradores y fortalecimiento de la convivencia interna de sus instituciones educativas.

El 46% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que siempre ven la gestión institucional como una actividad propia de las instituciones educativas, la interacción externa, la integración de eventos y el fortalecimiento de la cooperación interna.

Tabla 12

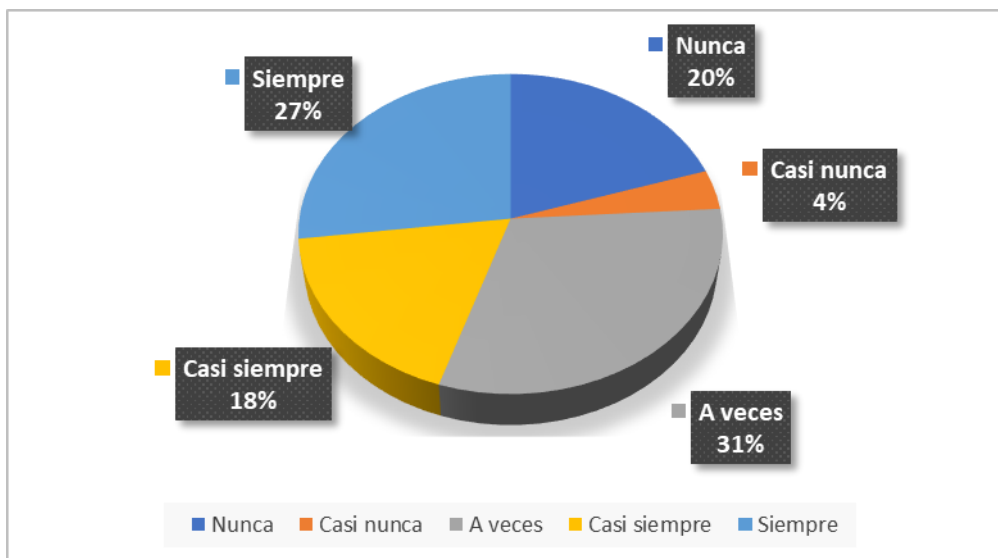
Distribución de criterios y lineamientos del personal docente

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	17	17	20
Casi nunca	3	3	4
A veces	26	26	31
Casi siempre	15	15	18
Siempre	22	22	27
Total	83	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 9

Porcentaje de los criterios y lineamientos del personal docente



Nota: elaboración propia

El 20% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, mencionan que nunca los criterios y lineamientos de participación del personal están establecidos democráticamente en su entidad educativa.

El 4% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Mencionan que los estándares y las pautas para el compromiso de los empleados casi nunca se establecen democráticamente en sus escuelas.

El 31 % de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que los estándares y las pautas para el compromiso de los empleados a veces se determinan democráticamente dentro de sus instituciones educativas.



El 18% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que las normas y directrices para la participación de los empleados en sus instituciones educativas casi siempre se desarrollan democráticamente.

El 27% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, Señalan que los estándares y las pautas para el compromiso de los empleados siempre se determinan democráticamente dentro de sus instituciones educativas.

Tabla 13

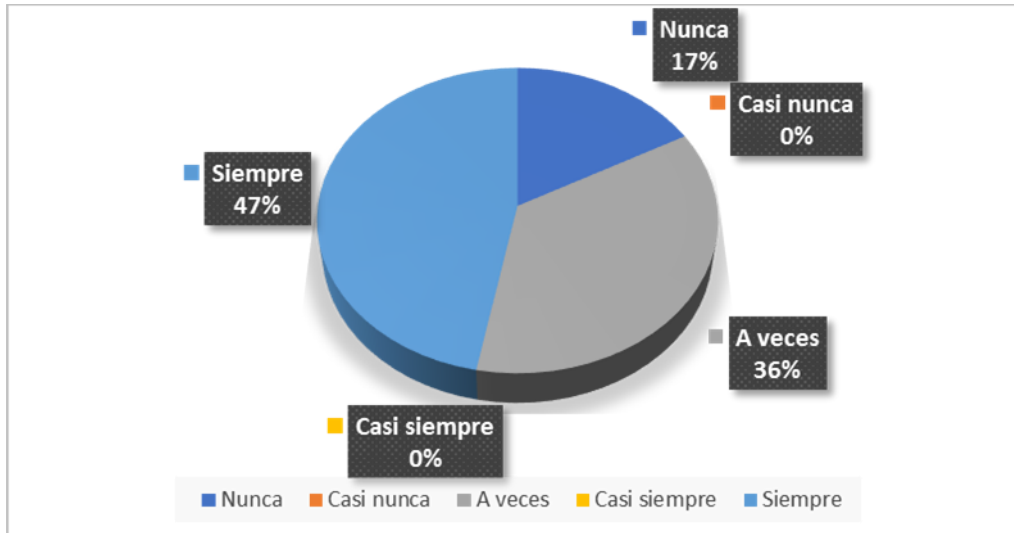
Distribución de los directivos que toman decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos organizacionales

Valoración	Puntaje	Docentes	Porcentaje
Nunca	14	14	17
Casi nunca	0	0	0
A veces	30	30	36
Casi siempre-	0	0	0
Siempre	39	39	47
Total	83	83	100

Nota: elaboración propia

Figura 10

Porcentaje de los directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos organizacionales



Nota: elaboración propia

El 17% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, se refieren al hecho de que los gerentes nunca toman decisiones democráticas oportunas y se involucran en actividades apropiadas para fomentar la iniciativa y la creatividad en las acciones organizacionales.

El 36% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, refiriéndose a que los gerentes a veces toman decisiones democráticas oportunas y actividades apropiadas para fomentar la iniciativa y la creatividad en la acción organizacional.

El 47% de los profesores de los colegios del EBA Mariano Melgar y EBA Alta Gracia del nivel avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Melgar, hacen referencia al hecho de que los líderes siempre toman decisiones democráticas oportunas y

actividades apropiadas para fomentar la iniciativa y la creatividad en la acción organizacional.

Proceso de contratación de hipótesis general

Hipótesis nula: $p=0$, No existe conexión entre el liderazgo de los líderes escolares y la administración educativa.

Hipótesis alterna: $p\neq 0$, Existe una relación significativa entre el liderazgo de los líderes escolares y la administración educativa.

Tabla 14

Correlación de variables liderazgo de los directores y la gestión educativa

		Liderazgo directivo	Gestión educativa
Liderazgo directivo	Correlación de pearson	1	,764
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Gestión educativa	Correlación de pearson	,764	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La tabla analizada indica un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,764$ con un nivel de significación de 0.05, demostrando una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo avanzado de los directores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Melgar y la efectividad de la gestión educativa en instituciones de educación básica. Este resultado subraya que directores con competencias de liderazgo más desarrolladas influyen positivamente en la administración y eficacia operacional de las escuelas, impactando la planificación, implementación y evaluación de políticas educativas. Un liderazgo efectivo no solo mejora los procesos administrativos y pedagógicos, sino que también promueve un ambiente propicio para la innovación y la

mejora continua, esencial para adaptarse a las necesidades dinámicas de la comunidad educativa y aumentar el compromiso y la satisfacción del personal.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $p=0$, No existe relación entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica.

Hipótesis alterna: $p\neq 0$, Existe relación significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica.

Tabla 15

Correlación entre las variables el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica

		Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Liderazgo directivo	correlación de pearson	1	,580
	sig. (bilateral)		,000
	n	83	83
Gestión pedagógica	correlación de pearson	,580	1
	sig. (bilateral)	,000	
		83	83

Los resultados expuestos en la tabla indican que el coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,580$, acompañado de un nivel de significación de $0,05$, lo que sugiere de manera significativa la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones de educación básica alternativa de nivel avanzado pertenecientes a las Unidades de Gestión Educativa Local de Melgar. Esta correlación refleja cómo el liderazgo efectivo de los directores puede influir directamente en la calidad y eficacia de la gestión pedagógica, subrayando la importancia de un liderazgo competente para fomentar prácticas educativas que respondan a los estándares de

educación modernos y efectivos. Los directores con habilidades de liderazgo sólidas son clave para implementar estrategias innovadoras y gestionar los recursos educativos de manera que se maximicen los resultados de aprendizaje, lo que demuestra la conexión vital entre un liderazgo proactivo y el éxito en la gestión pedagógica en estos contextos educativos especializados.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $p=0$, No existe relación entre el liderazgo de los directores y la gestión administrativa.

Hipótesis alterna: $p\neq 0$, Existe relación significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión administrativa.

Tabla 16

Correlación entre las variables el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica

		Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Liderazgo directivo	Correlación de	1	,566
	pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Gestión administrativa	Correlación de	,566	1
	pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

De acuerdo con los datos presentados en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,566$, con un nivel de significación de 0.05, lo que establece claramente una relación significativa entre el liderazgo ejercido por los directores y la gestión administrativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de Melgar, específicamente

en el nivel avanzado de instituciones de educación básica alternativa. Esta relación estadísticamente significativa subraya cómo un liderazgo efectivo puede influenciar positivamente la administración y operación de las instituciones, contribuyendo a una gestión más eficiente y alineada con los objetivos educativos. La capacidad de los directores para liderar de manera eficaz se refleja en la implementación de políticas, la coordinación de actividades y la optimización de recursos, todos elementos cruciales para el éxito de la gestión administrativa. Así, este vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa resalta la importancia de desarrollar y sostener competencias de liderazgo robustas entre los directores para mejorar la calidad y efectividad de la educación en estas instituciones.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: $p=0$, No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional.

Hipótesis alterna: $p\neq 0$, Existe una relación significativa entre la dirección y la gestión institucional.

Tabla 17

Correlación entre las variables el liderazgo de los directores y la gestión institucional

		Liderazgo directivo	Gestión institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,528
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,528	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

**



La tabla presentada en el estudio muestra un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,528$ con un nivel de significación de 0.05, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión institucional en las instituciones de educación básica alternativa de nivel avanzado en las Unidades de Gestión Educativa Local de Melgar. Este hallazgo sugiere que el liderazgo efectivo desempeñado por los directores es un factor clave en la administración y el desarrollo institucional, impactando directamente en la implementación de políticas, la optimización de procesos y la mejora continua de la calidad educativa. La influencia positiva del liderazgo directorial en la gestión institucional es crucial para alinear las estrategias educativas con los objetivos de aprendizaje y para fomentar un entorno que promueva el éxito académico y el bienestar estudiantil. Este vínculo entre liderazgo y gestión subraya la importancia de desarrollar habilidades de liderazgo en los directores, lo que puede resultar en una gestión más eficaz y en la creación de un ambiente educativo que responda efectivamente a las necesidades de la comunidad educativa.

4.2. DISCUSIÓN

Los hallazgos de diversos estudios enfatizan una correlación notable entre el liderazgo de los directores y la gestión educativa eficiente, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,764$. Según el diagrama de Sampieri, esta fuerte correlación positiva subraya cómo el liderazgo efectivo del director influye directamente en la gestión educativa. Ramos (2019) reafirma esta relación al reportar una alta correlación significativa (Rho de Spearman 0,793) con un valor p ($p=0.000$) muy por debajo del umbral de 0.05, destacando la sinergia entre el liderazgo del director y la gestión educativa en la institución educativa N- 0169 en San Juan de Lurigancho durante 2018.



Por su parte, Condori (2017) identifica que la efectividad del liderazgo incide significativamente en la gestión del aprendizaje, sugiriendo que un nivel adecuado de liderazgo entre los trabajadores de una entidad es crucial para la gestión del aprendizaje. Coincidiendo con estos hallazgos, Acuña y Bolívar (2019) demostraron, mediante el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y los patrones de gestión de la calidad educativa, corroborando la hipótesis inicial de su estudio.

Pacahuala (2018) también resalta que una gestión educativa más efectiva es esperada con un aumento en la calidad del liderazgo, lo que beneficia a estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia. Tafur et al. (2019) complementan este punto al observar que tanto directores como docentes perciben el liderazgo pedagógico como clave para dirigir la institución hacia el cumplimiento de metas y favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Miranda (2020) en su análisis en Chucuito - Juli durante 2021, critica la persistencia de prácticas de gestión tradicional en la gestión de instituciones educativas, señalando su ineficacia para el desarrollo educativo en comparación con niveles de gestión más avanzados. Valencia (2019) propone mejorar el liderazgo directivo enfocándose en el componente interpersonal a través de talleres motivacionales que permitan a los directores gestionar sus emociones eficazmente, lo cual es esencial para interactuar de manera positiva, empática y asertiva con el personal, impactando favorablemente en el clima institucional y, por ende, en una gestión educativa de calidad.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Existe relación significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión educativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local Melgar.
- SEGUNDA:** Existe una relación significativa entre el liderazgo del director y el liderazgo instructivo de la Institución de Educación Básica Alternativa Avanzada de la Unidad de Gestión Educativa Municipal de Melgar.
- TERCERA:** Existe una relación importante entre el liderazgo de la directora y el Comité Ejecutivo de la Institución de Educación Básica Alternativa Avanzada de la administración educativa local en Melgar.
- CUARTA:** Existe una relación importante entre el liderazgo de los directores de las Instituciones de Educación Básica Alternativa Avanzada de la Unidad de Gestión Educativa Local de Melgar y la dirección de la institución.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que los directores de instituciones educativas se sometan a capacitaciones especializadas en liderazgo y administración educativa. La formación continua en estas áreas clave permite a los directores desarrollar habilidades fundamentales que incrementan su eficiencia y mejoran significativamente la calidad de la educación ofrecida. La adopción de estos conocimientos no solo beneficia a los directores individualmente, sino que también eleva el desempeño general de las instituciones que lideran, asegurando una gestión más efectiva y alineada con las mejores prácticas educativas modernas.

SEGUNDA: Por otro lado, se sugiere que tanto directores como docentes busquen activamente nuevos métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Explorar e implementar técnicas de enseñanza innovadoras puede transformar la escuela en una fuente de inspiración y motivación para los estudiantes, promoviendo su progreso continuo. Esta búsqueda de innovación pedagógica no solo mejora el proceso de aprendizaje sino que también prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos futuros, haciéndolos más competentes y versátiles en un mundo en constante cambio.

TERCERA: Además, es crucial que los directores funcionen como líderes de la administración educativa, colaborando estrechamente con los docentes para implementar las mejores prácticas de gestión dentro de la institución. Esta colaboración efectiva es esencial para asegurar que la gestión de la escuela sea óptima y que se logren los estándares de calidad y eficiencia



deseados. Un liderazgo efectivo y una buena gestión de recursos, tanto humanos como materiales, pueden marcar la diferencia en el éxito educativo.

CUARTA: Finalmente, se aconseja a los directores que busquen apoyo tanto interno como externo para alcanzar los objetivos educativos establecidos. Esto incluye cultivar una red de apoyo que puede incluir otras instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y la comunidad local. El aprovechamiento de estos recursos puede proporcionar las herramientas necesarias para superar desafíos y alcanzar metas educativas, lo que contribuye al desarrollo y la mejora continua de la institución.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apel, J., (1982), *Evaluar e Informar*. Editorial Alque Argentina.
- Barrios, O; Bravo, S & Vargas, D. (2003). *Origen y Perfil del Joven emprendedor Chileno*. 1ºed, Universidad de Chile. Chile. 125 p.
- Bernal, C. (2000), *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. 2da ed. Pearson. Colombia. 283 p.
- Bonilla, G. (1992), *Métodos Prácticos e Inferencia Estadística*. 2da ed. UCA-EDITORES, el Salvador. 344 p.
- Calero C. (2006), *Gestión Educativa*. Ediciones Abedul, Perú, 364p
- Canales Quevedo, I. (1996), *Evaluación Educativa*. 1ra. Ed. UNMSM.PPD. Lima.
- Cano, E. (2005), *Cómo mejorar las competencias docentes*. Edit. Grao. Barcelona.
- Castro, E. (1999), *La Metodología de la Investigación Científica*.1º ed. Universidad Cristiana maría Inmaculada, Lima. 147 p.
- Delgado, K. (2002), *Educación Participativa* Pag. 21 - Editorial San Marcos.
- Delors J. (1996), *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.
- Fuente: *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Capítulo II IIPE Buenos Aires. 2000 Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerrondo, I. (1992), *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires. Equipo de diseño del diplomado Gestión Educativa para directivos de educación básica. Documento de trabajo. UPN. 2003
- Jaramillo, M & Parodi, S. (2003)-*Jóvenes Emprendedores*.1º ed. Instituto de Apoyo, Lima. 129 p.



- Martínez, N. (2004), Análisis de la Capacidad Emprendedora de los Microempresarios del Sector Turismo. Tesina: Universidad Austral de Chile, Chile. 43 p.
- Mason, R., Lind, D. & Marcha!, W. (1995), Estadística Para Administración y Economía. 1° ed. Alfa omega, México. 795 p.
- Mejía Mejía, E., (2008), Investigación en educación, 1ª Edición, UNMSM, Lima Perú
- Ministerio de Educación (2005),- La otra Educación Lima - Perú. Quebecor World Perú. S.A 310 p.
- Pineda T.D. (1983), Estadística Aplicada a la Administración Educativa. Editorial Educativa INIDE. Lima.
- Piscoya H., Luis (1987), Investigación Científica y Educacional. Editorial Amaro. Lima.



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿En qué medida “el liderazgo de los directores se relaciona con la gestión educativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar?.</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿En qué medida “existe relación entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar?.</p> <p>2. ¿En qué medida “existe relación entre el liderazgo de los directores y la gestión administrativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar?.</p>	<p>Objetivo General Determinar la “relación del liderazgo de los directores con la gestión educativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar “la relación que existe entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar. 2. Determinar “la relación que existe entre el liderazgo de los directores y la gestión administrativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar.</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo de “los directores se relaciona significativamente con la gestión educativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación “significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar. 2. Existe relación “significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión administrativa de las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Nivel Avanzado de la Unidad de Gestión Educativa Local” Melgar.</p>	<p>Variable I Liderazgo de los directores.</p> <p>Variable II Gestión educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógico • Administrativo • Institucional. <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pedagógica. • Gestión administrativa • Gestión institucional. 	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Contraste de Hipótesis Descriptivo correlacional. $n? XY? X? Y$ $r? \frac{\sqrt{n}x^2? (?X)^2n? Y^2? (?Y)^2?}{n? XY? X? Y}$ La prueba descriptiva correlacional utilizará el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD VI[VI: Liderazgo] --> M[M: relación] M --> VII[VII: Gestión] </pre> </div>



ANEXO 2. Instrumentos de investigación de la variable liderazgo de los directores

EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL NIVEL AVANZADO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR.

Estimados colegas, a continuación, se presenta alternativas para ser respondidos de acuerdo a la valoración personal de cada uno de ustedes; motivo por el cual solicito que responda con sinceridad y seriedad del caso, pues los resultados permitirán tener una mejor comprensión sobre el Liderazgo de los directores y su relación con la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas.

ENCUESTA DE LA VARIABLE 1: APLICADA A DOCENTES

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

VARIABLE I: EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES

Marcar con una "X"

N°	Dimensión Pedagógico	5	4	3	2	1
1	Los principios educacionales y otros contenidos transversales son incluidos de manera adecuada en la programación curricular.					
2	Las estrategias de trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del plan anual.					
3	Las sesiones de clase desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares para promover el aprendizaje de los estudiantes y son registrados en ficha de supervisión.					
N°	Dimensión Administrativo	5	4	3	2	1
4	Los estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo compartido en su aplicación.					
5	La estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos.					
6	Las acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor administrativa, bienestar institucional y proyección social.					
7	Los procesos administrativos institucionales son normados con claridad.					
N°	Dimensión Institucional	5	4	3	2	1
8	La coordinación y comunicación institucional con los padres de familia es fluida y permanente.					
9	Los criterios y lineamientos de la participación del personal están establecidos democráticamente.					
10	El personal aporta con efectividad el desarrollo de la institución.					

Muchas gracias.



ANEXO 3. Instrumentos de investigación de la variable gestión educativa

EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL NIVEL AVANZADO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR.

Estimados colegas, a continuación, se presenta alternativas para ser respondidos de acuerdo a la valoración personal de cada uno de ustedes; motivo por el cual solicito que responda con sinceridad y seriedad del caso, pues los resultados permitirán tener una mejor comprensión sobre el Liderazgo de los directores y su relación con la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas.

ENCUESTA DE LA VARIABLE II: APLICADA A DOCENTES

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

VARIABLE: II GESTIÓN EDUCATIVA

Marcar con una "X"

Nº	Dimensión Gestión Pedagógica	5	4	3	2	1
11	Los docentes utilizan satisfactoriamente enfoques y metodologías que favorecen el aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.					
12	Los docentes cuentan con sistema de evaluación permanente y políticas de incentivos de reconocimiento al desempeño docente.					
13	La capacitación continua de docentes cuenta con criterios de mecanismos claramente estructurados, participativos y eficientes.					
14	Las innovaciones pedagógicas orientadas a crear y recrear el conocimiento desarrollado son registradas en fichas.					
Nº	Dimensión Gestión Administrativa	5	4	3	2	1
15	Los criterios y modos de selección y distribución de personal posibilitan el ingreso y ubicación de acuerdo a los requisitos establecidos en los perfiles requeridos.					
16	El personal realiza actividades de trabajo en equipo que fortalecen sus capacidades individuales y grupales.					
17	La información estadística e histórica de estudiantes ingresantes es consistente y actualizada.					
18	La información estadística de estudiantes matriculados y asistentes se encuentra disponible y actualizada.					
Nº	Dimensión Gestión Institucional	5	4	3	2	1
19	Los directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos organizacionales.					
20	Las formas de organización y mecanismos de interacción externa son evaluados y mejorados de manera continua por los directivos.					
21	Las relaciones de confraternidad y cooperación son promovidas mediante eventos de integración y fortalecimiento de la convivencia interna.					
22	Las actitudes innovadoras y de mejora permanente del personal son compartidas por directivos, docentes, administrativos y estudiantes.					



ANEXO 4. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ABDÓN PEDRO GARNICA RAMOS
identificado con DNI 01345142 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EDUCACION BASICA ALTERNATIVO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y SU RELACION CON LA GESTION EDUCATIVA
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVO DEL NIVEL
AVANZADO DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVO LOCAL HELGAR "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 25 de JULIO del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 5. Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ABDON PEDRO GAENICO RAMOS
identificado con DNI 01345142 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EDUCACION BASICA ALTERNATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y SU RELACION CON LA GESTION EDUCATIVA
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA DEL NIVEL
AVANZADO DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MELGAR "

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 25 de JULIO del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella