



“Año de la universalización de la salud”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN AULA
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA DE PARIHUANCA, HUANCAYO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:
Bach. HUGO FILIAN CÓNDOR PORRAS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN:
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

HUANCVELICA - PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. ARIAS HUANUCO Jesús Mery**, **Dra. AGUILAR CORDOVA María Dolores**, **Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo**.

Asesor: Dr. Honorato VILLAZANA RASUHUAMAN.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.


El Candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR.**

Don, **Hugo Filian CONDOR PORRAS**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN AULA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE PARIAHUANCA, HUANCAYO.** Mediante Resolución Directoral N° 856-2020-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

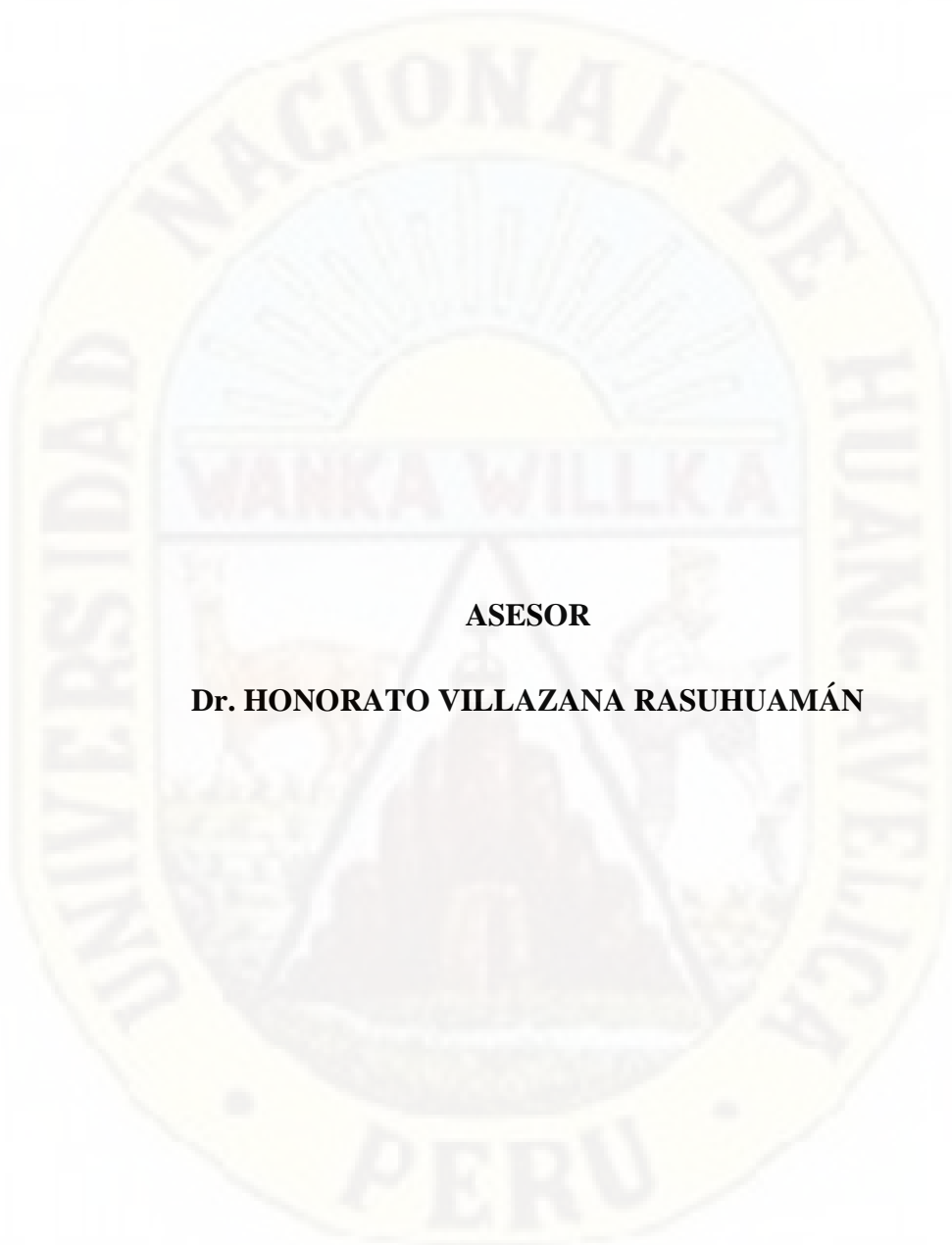
Con el calificativo: Aprobado Por: Mayoría
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los dieciséis días del mes de diciembre del año 2020.


Dra. ARIAS HUANUCO Jesús Mery
Presidente del Jurado

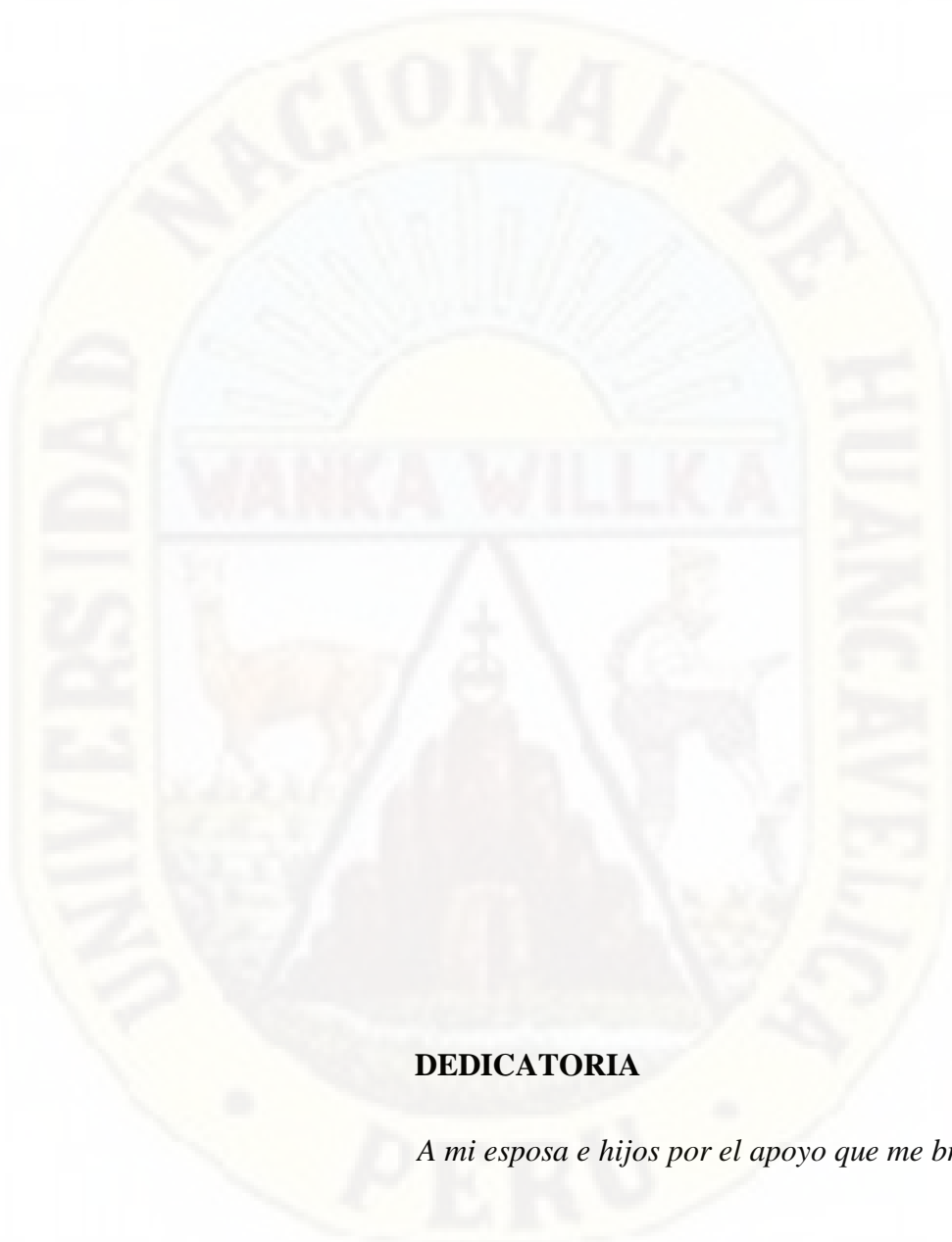

Dra. AGUILAR CORDOVA María Dolores
Secretario del Jurado


Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo
Vocal del Jurado



ASESOR

Dr. HONORATO VILLAZANA RASUHUAMÁN



DEDICATORIA

A mi esposa e hijos por el apoyo que me brindan.

RESUMEN

En la actualidad en el quehacer educativo, resaltan el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica de los docentes, por eso, es pertinente ahondar el estudio de estos temas para realizar acciones de gestión educativa de manera eficiente. El objetivo fue, determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo. Se hizo aplicando los procedimientos del método científico, es una investigación básica, del nivel correlacional, la muestra lo conformó 9 directores y 68 profesores de aula, el instrumento para medir las variables fueron dos cuestionarios adaptados y validados. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo directivo es $R = 0,883$, y para la variable gestión pedagógica en el aula es también $R = 0.883$, eso indica que existe una correlación alta y directa, con un nivel de significancia $p = 0,000$, eso indica que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en aula que realizan los docentes en la institución educativa de educación secundaria de Pariahuanca en Huancayo

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión pedagógica, instituciones educativas.

ABSTRACT

At present in the educational task, the leadership of the directors and pedagogical management of the teachers stand out, therefore, it is pertinent to deepen the study of these topics to carry out educational management actions efficiently. The objective was to determine the relationship between management leadership and classroom pedagogical management in secondary education educational institutions in the district of Pariahuanca, province of Huancayo. It was done applying the procedures of the scientific method, it is a basic investigation, correlational level, the sample is made up of 9 directors and 68 classroom teachers, the instrument to measure variables were two questionnaires adapted and validated. The results indicate that Spearman's correlation coefficient for the directive leadership variable is $R = 0.883$, and for the pedagogical management variable in the classroom it is also $R = 0.883$, which indicates that there is a high and direct correlation, with a level of significance $p = 0.000$, that indicates that the directive leadership is significantly related to the pedagogical management in the classroom carried out by the teachers in the educational institution of secondary education of Pariahuanca in Huancayo

Keywords: Leadership, pedagogical management, educational institutions.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Acta de sustentación	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación e importancia.....	4
CAPITULO II.....	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1. A nivel internacional.....	5
2.1.2. A nivel nacional	7
2.1.3. A nivel regional	11
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Liderazgo directivo	11
2.2.2. Gestión pedagógica en aula	26
2.3. Definición de términos	33
2.4. Formulación de hipótesis.....	36
2.4.1. Hipótesis general.....	36

2.4.2. Hipótesis específicas.....	36
2.5. Identificación de variables.....	37
2.6. Definición operativa de variables e indicadores.....	38
2.6.1. Variable 1: Liderazgo directivo	38
2.6.2. Variable 2: Gestión pedagógica en aula	39
CAPITULO III.....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Nivel de investigación	41
3.3. Método de investigación	41
3.3.1 Método científico.....	41
3.3.2 Método descriptivo	42
3.4. Diseño de investigación.....	42
3.5. Población, muestra y muestreo.....	43
3.5.1. Población	43
3.5.2. Muestra	43
3.5.3. Muestreo	44
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.6.1. Técnicas	44
3.6.2. Instrumentos.....	45
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis	47
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.1. Presentación e interpretación de datos	48
4.1.1. Presentación de resultados	49
4.2. Contrastación de hipótesis.....	59
4.3. Discusión de resultados	70
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables e indicadores	38
Tabla 2. Cantidad de docentes y directores de educación secundaria que laboran en el distrito de Pariahuanca en 2018	43
Tabla 3. Composición de muestra de estudio	43
Tabla 4- Resultados de la evaluación del instrumento por expertos	46
Tabla 5. Liderazgo directivo en las IIEE de educación secundaria del distrito de Parihuanca, 2019	49
Tabla 6. Liderazgo de directivo autoritario	50
Tabla 7. Liderazgo del directivo liberal	51
Tabla 8. Liderazgo del directivo democrático	52
Tabla 9. Liderazgo del directivo transformacional	53
Tabla 10. Gestión pedagógica en aula, en las IIEE educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca,2019.	54
Tabla 11. Gestión pedagógica en planificación curricular	55
Tabla 12. Gestión pedagógica en aula en enseñanza y aprendizaje	56
Tabla 13. Gestión pedagógica en materiales y recursos didácticos	57
Tabla 14. Gestión pedagógica en aula en evaluación del aprendizaje	58
Tabla 15. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general	60
Tabla 16. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1	62
Tabla 17. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2	64
Tabla 18. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3	67
Tabla 19. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 4	69

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje de los estudiantes..	24
Figura 2. Impacto del liderazgo directivo para el logro de un aprendizaje de calidad.	25
Figura 3. Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula	25
Figura 4. Gestión educativa, sus niveles de concreción y sus relaciones	29
Figura 5. Dimensiones de la educación integral	31
Figura 6. Interrelación entre gestión pedagógica, y formación de los educandos.	32
Figura 7. Liderazgo directivo en las IIEE de educación secundaria del distrito de Parihuanca, 2019	50
Figura 8. Liderazgo del directivo autoritario	51
Figura 9. Liderazgo del directivo liberal	52
Figura 10. Liderazgo del directivo democrático	53
Figura 11. Liderazgo del directivo transformacional	54
Figura 12. Gestión pedagógica en aula	55
Figura 13. Gestión pedagógica en aula en planificación curricular	56
Figura 14. Gestión pedagógica en aula en enseñanza y aprendizaje	57
Figura 15. Gestión pedagógica en aula en materiales y recursos didácticos	58
Figura 16. Gestión pedagógica en aula en evaluación del aprendizaje	59

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación educativa, que tiene como título, liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo, se hizo en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, para eso se ha formulado el siguiente problema, ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?. El objetivo es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo y la hipótesis enunciada es, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

Los resultados hallados indican que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca en Huancayo, toda vez que, la mayoría (66,7%) de los docentes encuestados indican que los directores tienen un estilo de liderazgo de nivel medio; de igual modo la mayoría (50%) de los directores señalan que la gestión pedagógica en aula de los docentes es de nivel medio. Estos datos después de haber sido contrastado la hipótesis indica que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo directivo es $R = 0,883$, y para la variable gestión pedagógica en el aula es también $R = 0,883$, eso indica que existe una correlación alta y directa, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por tanto, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en aula que realizan los docentes en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca en Huancayo.

El informe de la tesis se ha estructurado en cuatro capítulos, a continuación, se detalla. En primer capítulo se presenta la fundamentación de la problemática de estudio, formulación de problemas y objetivos de la investigación, así como las consideraciones que justifican el estudio. En el segundo capítulo se organiza el marco teórico; se describen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en el que sustenta el estudio, se formulan las hipótesis, se definen los términos básicos, y se identifican

variables y se realiza la operación de las variables del estudio. En el tercer capítulo se precisa la metodología empleada en la investigación; se describen el tipo, nivel, método y diseño empleado según la naturaleza de la investigación; se identifica a la población y se extrae la muestra de estudio, se señala la técnica e instrumento de investigación, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y se establece la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se presenta los resultados; se exponen, analizan e interpretan los datos obtenidos mediante el empleo de técnicas estadísticas, luego se discuten los resultados obtenidos teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

El autor



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo es una capacidad que poseen las personas para influir en los demás cuando desempeñan una función en una organización, al respecto Chiavenato (2008), expresa: "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". (p. 68). Sin embargo, el liderazgo como una cualidad esencial para influir en los demás en el campo educativo aún es poco utilizado por los actores de la educación, en especial por los educadores.

La educación es una actividad social, por tanto, tiene como actores a seres humanos, toda vez que ha surgido juntamente con el hombre, se educa a personas y educan hombres, ello implica utilizar ciertas estrategias para el logro de los objetivos educacionales, uno de estas es la capacidad de liderazgo, por ello, el anhelo de una sociedad es tener educadores líderes.

En nuestro país, en muchos casos los objetivos educacionales propuestos por el sistema educativo nacional, no se logra con eficiencia por falta de liderazgo de los directivos, de los agentes de la educación, en especial de los que diseñan y dirigen la política educativa. en ello está incluido directores regionales, de UGELs, instituciones educativas y el docente de aula, toda vez que la formación de los alumnos es responsabilidad de todos los actores de la educación incluyendo los padres y autoridades de las instituciones públicas y privadas

El Ministerio de Educación como responsable de proveer docentes a las instituciones educativas públicas, aun no evalúa con detalle a los postulantes referido a la capacidad de liderazgo, sino se centra básicamente en el dominio científico y pedagógico, los cuales son malos, sino son limitantes para contar con un profesional en educación con formación integral, por eso, se observa que muchos profesores solo se centran en labores de aula, poco o nada les importa las demás actividades de vida escolar. En la práctica educativa, cuando un docente es designado a ocupar cargos directivos sea como especialistas o directores de centros educativos por no poseer la capacidad de

liderazgo incluso llegan a convertirse en autoritarios. Con ello el único perjudicado son los alumnos, porque el docente de aula cada día vive en conflicto con los demás. Es así, en el ámbito del distrito de Pariahuanca de la provincia de Huancayo se observa presencia de directores y docentes no líderes, porque aceptan el cargo no para servir al pueblo sino porque existe algunas dádivas económicas.

Cuando un director de un centro educativo no es democrático sino un autoritario el clima institucional no es favorable para la formación integral de los educandos. Por tanto, no practicar el liderazgo cuando se ejerce la docencia en el aula o ser directivo es un problema en las instituciones educativas en los pueblos de Pariahuanca, en especial en el nivel de educación secundaria

En el campo educativo, el liderazgo es una noción que viene cobrando interés e importancia a nivel mundial, puesto que es una parte de la gestión educativa, por ello, sin liderazgo no se puede realizar una administración eficiente aún peor en educación por la complejidad de la formación del hombre, por ello todas las organizaciones sea productivas o de servicio en la actualidad exigen presencia de profesionales líderes. A falta de docentes con capacidad de liderazgo de tipo democrático, la gestión pedagógica de los docentes en muchos casos no promueve formación eficiente de competencias en los estudiantes

Frente a esta realidad se propone realizar un trabajo de investigación acerca de la relación que existe entre tipos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica que realizan los docentes en el aula cuando conducen el proceso de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo y departamento de Junín, con el propósito de contar con informaciones confiables a fin de tomar decisiones en la búsqueda de mejorar el servicio educativo en los pueblos rurales del mencionado distrito.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?
- b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?
- c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?
- d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo
- b) Establecer la relación que existe entre el liderazgo autoritario y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.
- c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo liberal y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo

- d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo

1.4. Justificación e importancia

Este proyecto de investigación se realiza toda vez que, en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca provincia de Huancayo, se observa presencia de directores con poca capacidad de liderazgo, muchos de ellos son encargados por un año o más.

Si bien es cierto que la labor de la enseñanza no es responsabilidad total del director, pero es de su responsabilidad realizar monitoreo y asesoramiento a los docentes de aula, para ello se requiere la capacidad de liderazgo, porque su función esencial es la gestión educativa. La labor administrativa del director de la institución educativa es: planificar, implementar, monitorear y evaluar todas las acciones pedagógicas que se realizan en la institución educativa.

El estudio se hace con el fin de contar con una información acerca de la relación que existe entre el tipo de liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones de educación secundaria de Pariahuanca, a fin de proponer alternativas de solución para mejorar el servicio educativo en beneficio de los estudiantes, puesto que una institución educativa que no innova no puede brindar un servicio educativo de calidad, aún más en esta época en que la ciencia y la tecnología avanza sin barreras en todos los aspectos de la vida humana, de ello no escapa el trabajo escolar

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Benavides (2011), elaboró tesis titulada, *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa “San Juan De Bucay” Del Cantón General Antonio Elizalde (Bucay). Durante periodo 2010 -2011.* En la Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador. Su conclusión dice:

Un marcado liderazgo hace de la institución un centro educativo de vanguardia, líderes y promotores de cambios sustanciales en la educación de la comunidad en donde se encuentra ubicada la institución educativa. De igual modo, los proyectos innovadores que presenta hace que se convierta en el referente de los pasos a seguir por el resto de instituciones de su área de influencia.

De igual modo, gestión, liderazgo y valores en la administración, es un tema trascendental en los actuales tiempos para la educación de nuestros niños y jóvenes, ya que la decadencia de la educación actual precisamente se ha visto afectada por una mala gestión, bajo perfil de liderazgo en los involucrados en la educación, y la pérdida estrepitosa de valores que han llevado a la educación en nuestro entorno al límite del colapso.

Bernal (2015), elaboró tesis titulada, *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional, en la Universidad de Zaragoza, Zaragoza- España.* En sus conclusiones dice:

Las escuelas son instrumentos de cambio social, mientras que el objetivo de la iniciativa es crear una expansiva inversión y visión, incrementar su capacidad para vencer los diferentes obstáculos que surgen. La administración transformacional sugiere ampliar los límites de los individuos de la asociación para comprender exclusivamente o todas las cosas consideradas las diversas cuestiones y lo que se entiende como liderazgo básico. La autoridad transformacional es, en este sentido, el camino de la vida del progreso, el especialista transformacional de su cultura jerárquica.

Aguiar (2012), elaboró tesis de maestría titulada, *Gestión pedagógica y logros de aprendizaje en los estudiantes de la carrera de Técnico Superior de Enfermería del Instituto Tecnológico Bolivariano de la ciudad de Guayaquil*, esto en la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Ecuador.

Conclusión: La gestión pedagógica de la institución, limita a los estudiantes en el desarrollo de todas sus potencialidades, el nivel de gestión pedagógica fue deficiente. Los docentes en su mayoría, tienen poca actualización en métodos y en estrategias metodológicas significativas.

Peralta (2015), en su tesis titulada, *el liderazgo que ejercen los (as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015*, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Educación e Idiomas Departamento de Pedagogía, en sus conclusiones anota los siguientes:

- a) Los estilos de liderazgo que se ponen en práctica es el estilo complaciente y el estilo emprendedor.
- b) La comunicación de los subdirectores es ascendente limitando que esta sea fluida en la comunidad educativa.
- c) Existen excelentes relaciones interpersonal entre la comunidad educativa de los distintos centros educativos.
- d) La incidencia del liderazgo de los subdirectores en la práctica docente en los Colegios Públicos Salvador Mendieta, Nicarao e Instituto Público Esquipulas es positiva, los docentes están motivados para realizar la práctica docente.

Refiriéndose al subdirector dice:

Existe persuasión por parte de los subdirectores para que se cumplan los procesos académicos. Se cumplen con las políticas educativas según lo orientado por la subdirectora. En los tres colegios se ejecutan proyectos que ya están planificados. Se resuelven situaciones en la medida que surgen los diferentes problemas en el centro. Falta de planificación ordenada de sus actividades. Falta de responsabilidad en la asistencia y puntualidad a su labor docente ya que existe mucho ausentismo por parte de los maestros sin justificación

2.1.2. A nivel nacional

Alin (2017), en su tesis titulada, *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*, elaborado en la Universidad César Vallejo, en sus conclusiones dice:

a). Objetivo general

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es $r_{xy} = 0.631$, el cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa.

b). Objetivos específicos

El 81.8% de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa consideran que el jefe posee un estilo de liderazgo Intermedio, es decir, que posee características entre autoritario y democrático, con tendencia a democrático, poco centrado en tareas y regularmente centrado en las relaciones, con un nivel de intolerancia bajo.

El grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas es, el cual expresa que la relación es positiva regular, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento de objetivos y tareas puede mejorar en algunos de los casos, y viceversa.

El grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión calidad y conocimiento en el trabajo es, lo cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto a la calidad y conocimiento en el trabajo también va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa. El grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión disciplina y superación personal es, el cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejore, el desempeño laboral en cuanto a la disciplina y superación personal va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa. El grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión iniciativa y creatividad de los

trabajadores es, la cual expresa que la relación es positiva regular, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto a la iniciativa y creatividad de los trabajadores puede mejorar en algunos de los casos, y viceversa

Campos (2012) en su tesis titulada, *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao* Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación, en la Universidad San Ignacio Loyola de Lima, en sus conclusiones dice:

En relación al objetivo general

El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

En relación a los objetivos específicos

- a) La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los **docentes** en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- b) La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los **padres** de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- c) La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los **estudiantes** del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao
- d) La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los **docentes** en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

- e) La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los **padres** de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- f) La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los **estudiantes** del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- g) La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los **docentes** en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- h) La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los **padres** de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- i) La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los **estudiantes** del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

Martos (2018), elaboró tesis que lleva por título *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*. En la Universidad César Vallejo, en su conclusión dice:

De manera global

Se identificó correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén.

- a) Liderazgo directivo

En cuanto al nivel del liderazgo directivo, se observa que el 16,7% de los docentes de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel bueno, en tanto que el nivel regular fue logrado por el 33,3% y el nivel deficiente por el 50%. Determinándose que el liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 se encuentra en el nivel deficiente (50%).

b) Desempeño docente

En cuanto al nivel del desempeño docente, se observa que el 33,3% de los docentes obtuvieron nivel medio en cuanto al desempeño docente, el 45,8% obtuvo el nivel bajo y el 20,8% obtuvo el nivel alto. Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén se ubica en el nivel bajo (45,8%).

c) Desempeño docente por dimensiones

- Se identificó correlación alta y directa entre el desempeño docente y la dimensión gestión pedagógica, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,893$, con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión pedagógica de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.
- Se identificó correlación alta y directa entre el desempeño docente y la dimensión gestión administrativa, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,822$, con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión administrativa del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.
- Se identificó correlación alta y directa entre el desempeño docente y la dimensión gestión institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,843^{**}$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión institucional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén

2.1.3. A nivel regional

Roman (2013), elaboró tesis titulada, *Percepción de la gestión pedagógica curricular en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Reino de España - Barranco – 2013*, en la Universidad César Vallejo, Tiene como conclusión el siguiente resultado:

Que la percepción de los estudiantes de secundaria sobre el nivel de la gestión pedagógica curricular en la Institución Educativa Reino de España, Barranco, en el 2013 se inclina mayoritariamente por considerarlo como «medianamente aceptable».

Llange (2018), realizó tesis titulada, *Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra – 2018*, en la Universidad César Vallejo. La conclusión es como sigue:

Respecto al objetivo general

Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0.841$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre el Liderazgo directivo con la Gestión educativa de la I E 5168 Rosa Luz.

Respecto a los objetivos específicos

- Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0.825$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la consideración individualizada con la Gestión educativa de la I E 5168 Rosa Luz
- Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0.789$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la estimulación intelectual con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz
- Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0,912$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la influencia idealizada con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

2.2.1.1. Conceptos

Se denomina liderazgo al conjunto de habilidades que poseen las personas para influir en la manera de pensar, sentir o de actuar de otras como integrantes de una organización, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con mística a los demás. Para Espinoza (1999):

Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa. Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes". (p. 48).

James & Lindsey,(2008) definen al liderazgo como la "habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes" (p. 23). por eso, en el mundo laboral es de suma importancia la presencia de un líder ya que con sus actos va influir, guiar a un determinado grupo de personas hacia el logro de los objetivos propuestos, esto de manera rápida y efectiva, puesto que el trabajo en equipo es más ventajoso que individual. Por ello, en la actualidad las organizaciones sean productivas o de servicio como el caso de educación buscan integrar a su equipo a profesionales con capacidad de liderazgo.

En ese sentido, el liderazgo es entendida como una de las cualidades esenciales de la personalidad, porque favorece el control de exigencias de la situación en el que se encuentra e influye en los demás que viven o laboran juntamente con el líder. Chiavenato, (2008) define al liderazgo del siguiente modo. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, donde se establece un sistema intercomunicaciones con los colaboradores, a fin de conseguir las metas organizacionales". (p.56), en cambio para Vilar, (2006) liderazgo es el:

El comportamiento de ciertos directivos que tienden a convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa que llevan cabo. Esto lo consiguen motivándolos a través del logro, es decir, facilitándoles recursos para que consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos; despertándoles su conciencia acerca de la importancia que tienen los resultados obtenidos con su trabajo; haciéndoles identificar o subordinar sus propios intereses de la institución y finalmente,

manifestando que expectativas altas de sus trabajos, lo cual eleva el nivel de confianza de ellos mismos. (p.26).

En síntesis, el liderazgo es una habilidad de influir positivamente en los miembros de una organización laboral, o de servicio, es decir, es la capacidad de un miembro para hacer laborar al grupo exitosamente venciendo todas las dificultades y obstáculos.

2.2.1.2. Tipos de liderazgo

En una organización es de suma importancia la presencia de un líder, con el afán de que pueda ser guía de los demás para conseguir los objetivos propuestos. Chiavenato (2008). propone los siguientes tipos de liderazgo.

a). Liderazgo autocrático

Es aquel líder que se hace cargo de las responsabilidades y de tomar las diferentes decisiones en un lugar determinado sin consultar al grupo, además de eso se encarga también de dar las órdenes a las demás personas que se encuentran bajo su mando de manera vertical, es decir el poder se encuentra centralizado en él por eso los subordinados no son considerados competentes al momento de tomar las decisiones ya que cree que es el único capaz de hacerlo de manera correcta. Para Ayala, (2015):

El liderazgo autocrático es el estilo más visto, donde los líderes son autoritarios y las decisiones solamente son tomadas por ellos, pero se debe mirar que los tiempos han cambiado y que las personas son un activo muy importante y que las ideas que puedan tener para alcanzar los objetivos de la organización son importantes.
(p. 3)

Se caracteriza porque centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo, por ello el comportamiento de los grupos resultan frustrados, laboran sin iniciativa, no demuestran satisfacción.

b). Liderazgo democrático:

El líder democrático es una persona que toma en cuenta la participación de los demás miembros que conforman una organización, acepta las ideas y las críticas de los demás, escucha y analiza y toma decisión como respuesta de inquietudes a las personas

que están bajo su cargo, crea un clima de confianza entre sus subordinados, lo que incentiva al trabajo en equipo y a la vez a lograr la consecución de las metas planteadas con éxito.

Para García (2019) el líder democrático:

Se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación. De esta manera, por ejemplo, da más incentivos para quedarse en la organización, por lo que facilita la retención del talento. (p.2).

c). Liderazgo liberal

El líder liberal se caracteriza por permitir la práctica del ideal, de dejar hacer y dejar pasar, por ello es una figura pasiva que permite que las personas a su cargo poseen todo el control de lo que se está haciendo, ya que se les facilita toda la información y herramientas necesarias para la eficaz realización de las labores y donde el líder sólo deberá intervenir si el subordinado solicita su ayuda. Delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control, por ello las tareas se desarrollan al azar y la producción es escasa, no es respetado por sus subalternos.

Según García (2019):

El tipo de liderazgo liberal o *laissez-faire*, también conocido como *liderazgo delegativo*, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular. El nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. El líder *laissez-faire* interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible. Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación necesitan menos supervisión para ser productivos. Ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia. (p.2).

d). Liderazgo transformacional

Según García (2019), los líderes transformadores poseen capacidad de comunicación para lograr los objetivos propuestos, poseen una visión de cambio, apuestan por generar una visión compartida y transversal acerca de lo que debe ser una organización en la que labora, por eso, motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo.

Poseen una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual lidera el cambio dentro de la organización y son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo. Trabaja juntamente con los grupos, por ello logran tener seguidores. La clave está en el impacto de ganar la confianza, respeto y admiración de los mismos.

Su debilidad consiste en no ceñirse en normas, sino confía en cualidades intangibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar conjuntamente con los seguidores en el proceso de cambio.

2.2.1.3. Liderazgo directivo

a). Concepto

Cuando se dice liderazgo directivo se está refiriéndose, a capacidad de liderazgo que poseen los directivos de una institución educativa de todos los niveles y modalidades, es decir, se refiere al liderazgo educativo que practica un director o especialista en educación.

El liderazgo directivo, se refiere a la toma de responsabilidades en las instituciones educativas por parte de los responsables de la administración educativa para promover la formación integral de los educandos, a fin de que resulten personas competentes para asumir retos y desafíos en su vida personal y social. Para ello indudablemente juega papel importante la gestión que realizan los directores, especialista y el docente de aula en alianza con las autoridades locales y los padres de familia. Para Cantón, (2001) “El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas” (p.43).

Eso implica que el director de una institución educativa debe ser líder responsable, para tomar decisiones pertinentes en el presente, previniendo situaciones negativas, de la misma manera debe ser líder transformacional para convertir un objetivo deseado con la finalidad de involucrar a todos los miembros del grupo resaltando el espíritu del trabajo en equipo y buscando beneficiar a tantas personas como sea posible, eso da lugar para que esté a favor de la innovación y las ideas que proponen el cambio, incluso si van en contra de lo tradicional y rutina propio de la gestión educativa ancestral.

De igual modo el director debe ser líder servidor, ello implica no sentirse superior al grupo, esto es tener deseo e interés de ser útil para la comunidad, es tener espíritu de vocación y tener interés por ayudar a los demás y no basarse en las ambiciones propias. Todos los modelos anteriores son ideales para causar influencia en las instituciones educativas ya que enseñan a seguir ejemplos positivos para el logro de los objetivos

b). Cualidades de un director líder

Para Benavides, (2011) las cualidades de un director líder son:

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad (P.45)

Las cualidades anotadas permiten a que un director con capacidad de liderazgo realice las siguientes actividades para innovar la institución educativa. Estas son:

- Concientiza a los docentes de propósitos que se desea lograr en el trabajo escolar con la finalidad de fomentar la formación integral de los educandos, teniendo en cuenta los problemas sociales que necesitan ser cambiados para beneficiar a la sociedad.
- Involucra a padres, autoridades y tutores en la educación de sus hijos. Esto es realizar alianza porque un padre que se preocupa por sus hijos sean bien educados, sabe que esa responsabilidad no se queda tan solo en los salones de clase.
- Busca y propone estrategias de las innovaciones en el trabajo escolar. Está a favor de que los métodos tradicionales, no son siempre los más efectivos para educar eficientemente a los alumnos, busca siempre métodos innovadores.
- Respeto los derechos de los educandos, docentes, padres y la comunidad, de igual modo exige a que cumplan sus deberes.
- Tiene como marco de gestión a los valores humanos que son importantes para formar educandos éticos. Tales como la responsabilidad, la solidaridad y el respeto.
- Enseña sobre la importancia que tiene el trabajo en equipo. Aprender a colaborar con los demás, si se trata de alcanzar un mismo objetivo, es algo que todos necesitamos entender y poner en práctica, dejando de lado intereses propios. Esto es de gran utilidad, sobre todo, para transformar comunidades enteras o lograr emprendimientos relevantes, tales como fundar una empresa, poner en funcionamiento de un centro educativo.

c). Liderazgo y gestión de directivos en las instituciones educativas

En una institución educativa, la presencia de un director es ineludible, puesto que es el profesional que planifica, implementa, ejecuta y evalúa las actividades educativas de acuerdo a los dispositivos legales que dispone el Ministerio de Educación, eso implica poseer capacidad de liderazgo para que el resultado sea exitoso

Según la Ley General de Educación No 28044, artículo 55°: “El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo.” (p.12).

Por ello, resulta fundamental la formación en liderazgo para ejercer el cargo de director en las instituciones educativas. El liderazgo directivo existe, en la medida en que el resto lo aceptan como tal. La percepción de los demás al respecto es fundamental, eso ocurre cuando el director demuestra gestión orientado al logro de resultados en beneficio de la formación de los educandos, que implica innovar la labor educativa. Un director con un perfil innovador, delega trabajo y pensamiento crítico e innovador a grupos ya experimentados, que saben trabajar en equipos y por objetivos.

En la actualidad existen pocos directores con capacidad de liderazgo para conducir una institución educativa, por ello, en muchos casos existen conflictos en una institución educativa, porque la mayoría de directivos son autoritarios, eso genera desconfianza, desanima, desmotiva a los docentes que forman parte de un centro educativo. El director debe saber variar entre los tipos de liderazgo dependiendo de las necesidades y coyunturas del contexto y momento. El liderazgo es un ecosistema en el que todos los perfiles interactúan entre sí. El director necesita una formación en liderazgo, gestión y dirección. De ese modo estará preparado para liderar una institución educativa con eficiencia. Para ello debe poseer los siguientes atributos:

- Capaz para analizar la realidad educativa, reflexión y espíritu crítico.
- Evaluador, perseverante y previsor.
- Líder democrático (haciendo referencia a la combinación de varios estilos de liderazgos).
- Capaz de demostrar destreza comunicativa, empatía, firmeza y flexibilidad.
- Capacidad para escuchar y resolver problemas. Eso implica ser un gran comunicador y saber manejar la información.
- Hábil para generar relaciones y puentes con las familias.
- Capaz de crear un clima adecuado.
- Capaz de realizar una gestión transparente
- Reconocer errores y aprender de ellos.

El director es imagen de una institución educativa, debe implicar a la comunidad y tener un compromiso con el entorno, por ello debe practicar un liderazgo democrático, deberá ser un buen gestor, eficaz, empático, comunicativo, y comprometido con la comunidad educativa y la población donde labora

El director y los docentes deben adaptarse a los nuevos tiempos en constante cambio y evolución. Con relación a las funciones del director de una institución educativa La Ley General de Educación No. 28044 (2003) artículo 55 precisa los siguientes:

- a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.
- b) Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.
- c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.
- d) Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad. (p. 12).

Según Benavides, (2011)

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares fundamentales, que son:

- El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- El trabajo en grupos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.
- El liderazgo como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos. (p.45).

d). Funciones de los directores como autoridad legal

El Estado crea las instituciones educativas, con el propósito de promover la formación integral de los educandos, a su vez designa directores y profesores para que se concretice la política educativa propuesta, sea cual fuera su naturaleza y sentido. La designación de directores es para asegurar una gestión escolar eficiente, eso implica que los directivos deben poseer ciertas cualidades una de estas es la capacidad de liderazgo.

El trabajo efectivo de los agentes de la educación en especial del director, va repercutir en resultados, para ello juega un papel importante la relación entre los estilos de liderazgo de directores y los resultados alcanzados por los alumnos. La relevancia de los estilos de liderazgo sobre el desempeño de las organizaciones es condicionante para el logro de objetivos propuestos, del mismo modo sobre los equipos de trabajo, en este caso los docentes de aula. El estilo de liderazgo se configura a partir del comportamiento del directivo educativo, desde la mirada de sus subordinados.

En la actualidad por la exigencia de cambios tecnológicos y humanísticos, las organizaciones educativas requieren presencia de directores con estilos de liderazgo transformacional, y democrático.

Para Pedraja, Rodríguez, & Rodríguez, (2016):

El líder transformacional es aquel que se focaliza en el desarrollo y empoderamiento de sus seguidores, logrando además aumentar la motivación y la moral de éstos. Los líderes transformacionales generan propósitos y metas desafiantes por las cuales vale la pena esforzarse y logran movilizar a sus seguidores en procura de alcanzar tales propósitos y metas (p 4).

Según la teoría de Bass (1985), Zhu et al (2012), citado por Pedraja, Rodríguez, & Rodríguez, (2016) existen tres vías por las cuales los líderes pueden transformar a sus seguidores, estos son:

- Crear un sistema de valores y hacer que los seguidores tomen conciencia de la importancia de la tarea;
- Proporcionar una mirada de conjunto desde la organización o desde el equipo, por sobre la perspectiva individual y centrada en los intereses propios; y
- Descubrir las necesidades de orden superior de los seguidores. (p. 748)

De tal modo un director que practica un liderazgo transformacional se destaca por su alto estándar ético, cualidad que le hace ganar el respeto de sus seguidores (docentes, alumnos, padres de familia y comunidad en general) y de la sociedad. Por ello la incorporación al interior del equipo de valores socialmente deseables tales como altruismo, conciencia, espíritu de cuerpo, cortesía y virtudes cívicas, unidos a la credibilidad del líder, conducen a la creación de un clima de altas exigencias morales

Un director con liderazgo transformacional crea condiciones para que sus seguidores, escuchan sus opiniones, sus inquietudes, y mediante intervenciones en momentos clave y en lugares apropiados construyen la mirada organizacional o grupal sobre la base de los valores y las ideas de los seguidores, generando una clara imagen del rol que los seguidores deben asumir para salir adelante en los valiosos propósitos y metas a lograr

De acuerdo a las ideas de Tan, Chin, Seyal, Yeow, & Tan, (2013), las características que distinguen a un director con liderazgo transformacional son: influencia sobre los demás, por tanto, son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente, los docentes y alumnos se identifican con la gestión que realiza e imitan tanto en sus rasgos personales como en sus conductas.

En consecuencia, la clave del liderazgo de un director es empoderar, que significa permitir que los docentes lleven su cerebro al trabajo educativo como su labor esencial y para su concreción debe utilizar su conocimiento, experiencia y motivación creando condiciones, para Villa, (2009)

Los líderes de las empresas mejor administradas saben que empoderar a las personas genera resultados positivos que sencillamente no son posibles cuando toda la autoridad se mueve hacia arriba dentro de una jerarquía, y los gerentes soportan toda la responsabilidad del éxito. (p.2).

El liderazgo escolar en la praxis, desempeña un papel esencial en la mejora de los resultados educativos al influir en las motivaciones y capacidades de los docentes, alumnos, padres de familia y autoridades, así como en el entorno y situación en los cuales trabajan. El liderazgo escolar es esencial para innovar en las instituciones educativas.

A partir de la idea de Benavides, (2011), el director como líder para que pueda cumplir debidamente su función debe poseer las siguientes habilidades:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
 - Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
 - Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
 - Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
 - Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.
- (p.18)

Un director o directora de una institución educativa tiene en el devenir del mismo, un tipo de liderazgo que le permite desenvolverse como líder de los docentes y estudiantes para la concreción de la política educativa fijada por el Estado. Por ello es reconocido como autoridad legal, moral y pedagógico.

e). Importancia del liderazgo en la gestión del aprendizaje

La gestión de aprendizaje es una de las dimensiones de gestión educativa, por tanto, es entendida como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales en una organización escolar, por tanto es un proceso, orientado a la planificación, ejecución y evaluación de proyectos educativos de las instituciones educativas en el marco de una política educativa relacionadas a la satisfacción de las necesidades educativas locales y regionales, por ende nacionales.

Desde el plano pedagógico, la gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, la labor de los docentes y la participación de la comunidad en su conjunto, para ello juega papel importante el liderazgo de directores y docentes, puesto que inciden de manera directa o indirecta en la formación de los educandos. Por ello, la gestión educativa como estrategia sirve para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, para tomar decisiones y esfuerzos a fin de mejorar la calidad educativa.

Para el Grupo de Liderazgo,(2017), el liderazgo ejercido por los directivos debe estar enfocado, en la búsqueda de la constante mejora en la calidad de la educación

impartida en la institución educativa a su mando. Por tal motivo, su gestión requiere acciones estratégicas para el cumplimiento de objetivos claros dirigidos a la mejora de la calidad educativa. Se trata de convertir a la escuela o institución educativa en un ente fundamentado en una cultura organizacional de calidad, desarrollando sentido de pertenencia y arraigo hacia dicha cultura organizacional por parte de todo el grupo escolar. De esta manera las acciones, aptitudes y prácticas evolucionan naturalmente hacia el cumplimiento de las metas previamente establecidas por el líder o director educativo.

El Grupo de Liderazgo, (2017), resalta sobre la importancia del líder educativo del siguiente modo:

- El líder educativo eficiente es proactivo a la hora de resolver problemas y conflictos inherentes a sus responsabilidades.
- Mantiene constante promoción de los valores de la institución educativa, para el fomento de un ambiente sano, justo y favorable para todos.
- Involucra a todos los actores de la comunidad educativa en pleno, como parte de la cultura organizacional de la institución en la ejecución de acciones y aptitudes siempre orientadas a la calidad.
- Mantiene su foco en la búsqueda de innovaciones y actualización académica constante.
- El líder educativo reproduce sociedades sanas y productivas para la nación. (p.2).

Leithwood, Harris, & Hopkins (2008), citado por Gajardo & Ulloa (2016), sobre la magnitud del impacto del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes visualizan del siguiente modo:

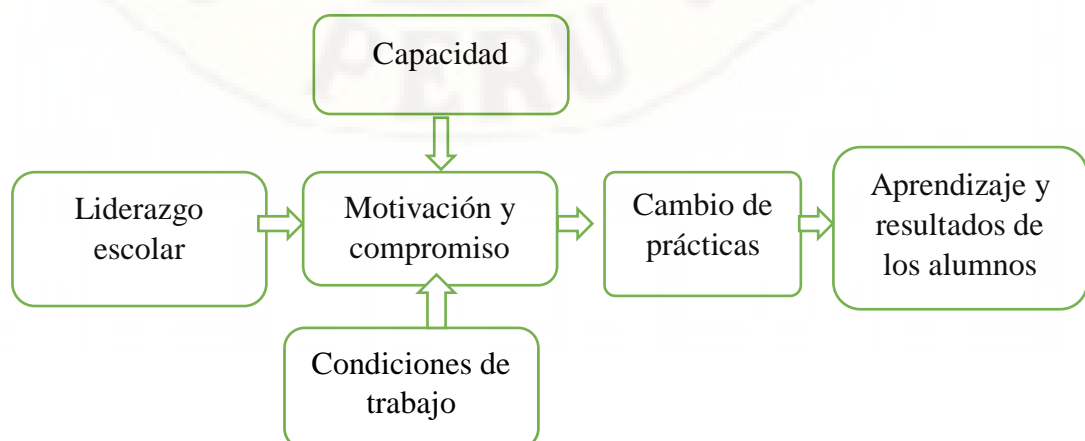


Figura 1: Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

Hohepa y Lloyd (2009), citado por Gajardo & Ulloa (2016), cuando se refiere a la influencia del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes dicen:

No obstante, la magnitud del impacto es relativa y varía en su influencia, de forma tal que mientras el liderazgo escolar tiene un alto impacto en la variable mediadora condiciones de trabajo, un efecto moderado en la motivación y un bajo efecto en las capacidades docentes, son estas últimas las que ejercen mayor efecto en las prácticas pedagógicas (p.8)

Por otro lado, Robinson, Hohepa y Lloyd (2009), citado por Gajardo y Ulloa (2016), han reconocido cinco dimensiones de un liderazgo eficaz con impacto significativo en el aprendizaje de los estudiantes, a saber:

- a) Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional de su profesorado;
- b) Planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículum;
- c) Establecer metas y expectativas;
- d) Emplear los recursos de forma estratégica; y
- e) Asegurar un entorno ordenado de apoyo. (p. 8)

Eso implica que la gestión educativa involucra un proceso dinámico de liderazgo para conseguir los objetivos propuestos, en el campo educativo está orientado hacia la planificación ejecución y evaluación de las actividades administrativas y pedagógicas a fin de que resulte eficiente, esto por lo que la educación es uno de los pilares esenciales para la generación de recursos humanos competentes para que asumen retos y desafíos en una sociedad como la nuestra en constante cambio y transformación, como efecto de la influencia de los avances de la ciencia y la tecnología.

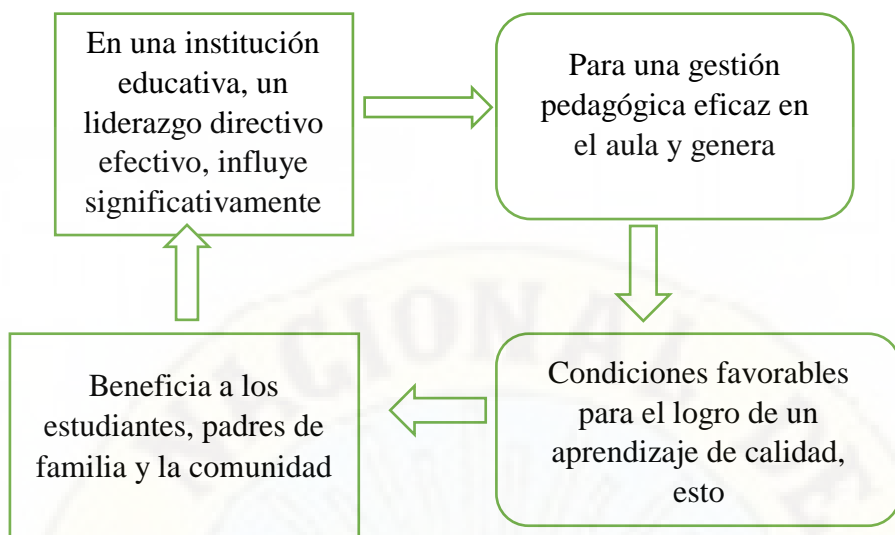


Figura 2. Impacto del liderazgo directivo para el logro de un aprendizaje de calidad.

Fuente: Información procedente de la propuesta de, Robinson, Hohepa y Lloyd (2009)

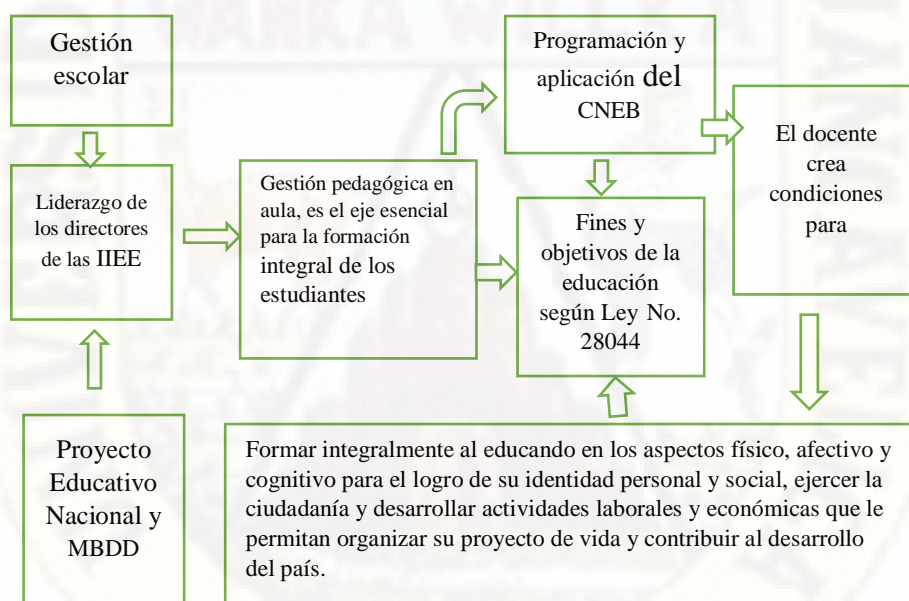


Figura 3. Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula

Fuente: Información procedente de los documentos de Currículo Nacional de Educación Básica, (CNEB) Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDD) y de la Ley General de Educación No. 28044

Según MINEDU, (2014) :

La gestión, en un ámbito como la escuela donde los procesos educativos atraviesan diversas acciones y espacios de organización, necesita contar con un referente que reoriente el quehacer de los directores en todas sus dimensiones: desde el aula hasta la vida institucional, desde lo “estrictamente pedagógico” hasta los distintos asuntos de organización que posibilitan o no un proceso de enseñanza-aprendizaje con

determinadas características, transitando de una labor administrativa a una labor centrada en los procesos pedagógicos y en el marco de una propuesta de buen desempeño. (p. 18).

El Ministerio de Educación, en el manual de Marco de desempeño del directivo propone dos dominios para ejercer el cargo de director. Estos son:

Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad, y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa. MINEDU, (2014)

Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión. MINEDU, (2014)

De tal modo, en la actualidad la presencia de un director con liderazgo es esencial, puesto que crea condiciones para un buen desempeño docente, esto genera una educación eficiente, dando lugar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

2.2.2. Gestión pedagógica en aula

2.2.2.1. Concepto de gestión

Según, Mendoza, (2006), el término gestión proviene del latín *gestio*, que significa acción y la consecuencia de realizar trámites con eficacia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera. Por ello, la gestión es la actividad que desarrollan los directivos en el seno de una organización que puede ser de producción (empresas) o de servicio (escuela). Por tato es un proceso en

virtud del cual se manejan una variedad de recursos esenciales con la finalidad de lograr los objetivos de una organización.

Uno de los recursos más esenciales son las personas que laboran para la organización. Los directivos dedican su labor a planificar, dirigir y controlar el trabajo de los recursos humanos, la diferencia consiste en que los directivos dirigen el trabajo de los demás y el resto ejecuta las actividades programadas.

Para Huergo, (2019), “La gestión implica una concepción y una práctica respecto del poder, de la administración y la circulación del mismo y de las formas de construir consensos y hegemonías dentro de una determinada organización o institución”. (p. 2).

En cambio, gestionar es conducir la marcha de una organización, de allí que la acción de gestionar atraviesa a toda la institución, en sus relaciones inmediatas, en la coordinación interna, en las maneras de establecer o de frustrar lazos de trabajo, comunidades de trabajo, en la selección de determinados medios, en el conjunto de opciones que se adoptan a la hora de interactuar con otras instituciones. Según Huergo, (2019):

Gestionar es el arte de hacer posible un rumbo y alcanzar una meta en medio de las dificultades y de la imprevisibilidad de los acontecimientos. No se trata de soslayar las dificultades o de silenciar los conflictos, sino de crear alternativas de viabilidad para los procesos que vive un grupo, una organización o una institución. Para ello es necesario ponderar, negociar, producir siempre nuevos consensos. Porque cuando nos referimos a la gestión, en definitiva, estamos hablando de una acción política. De allí que, de camino, sea necesario prestar atención a diferentes indicios (que nos anuncian dificultades, o nos confirman el camino recorrido); en este sentido, la acción de gestionar se parece a las del “rastreador” (del Facundo, de Domingo F. Sarmiento) quien, poniendo en juego su observación y su sensibilidad, va reconociendo el territorio a través de pequeñas señas, de indicios que indican las sendas a seguir. (p.2).

Para Benavides (2011)

Gestión: Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades

que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución. (p. 13)

Por tanto, gestión son las acciones que se lleva adelante y las relaciones que se establecen con otros actores de una organización con la finalidad de lograr objetivos propuestos de acuerdo a las necesidades y demandas existentes. Por ello, es menester indicar, que todas las personas realizan gestiones.

Por ejemplo, cuando un padre de familia realiza trámite para obtener el certificado de estudios de su hijo, se pone en contacto con personas, habla, dialoga, pregunta del proceso de certificación, por tanto, está haciendo acción de gestión, de allí que gestionar es realizar las acciones que se debe llevar adelante para obtener el logro de un objetivo deseado.

2.2.2.2. Gestión pedagógica

a). Conceptos

Se denomina gestión pedagógica a las acciones que se realizan en el campo educativo con la finalidad de favorecer la formación integral de los educandos. En ese sentido se entiende la gestión pedagógica como un conjunto de procesos y acciones relacionadas con la conducción de la institución educativa, la misma que supone acciones de planificación, organización, dirección y control que van desde la institución educativa, pasando por la UGEL, DRE y MINEDU. Todos estos procesos tienen como finalidad fortalecer la institucionalidad de la institución educativa para desarrollar las capacidades de los estudiantes.

En el campo educativo por la naturaleza de su complejidad se observa dos tipos de gestión pedagógica; una gestión concertada cuando los docentes en su conjunto buscan lograr acuerdos y llegar a un consenso democráticamente de las actividades de aprendizaje que van a realizar, y gestión de confrontación, eso implica diferencias, desacuerdos, presiones, conflictos entre los directivos y los docentes. Se debe tener en cuenta, para solucionar un problema es una exigencia establecer relaciones con otras personas, eso es gestión.

Por ejemplo, cuando los docentes de una institución educativa se plantean mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje plantean iniciativas propias y establecen prioridades, puede ser un caso, capacitarse en el manejo de rúbrica como instrumento de evaluación de aprendizaje de los alumnos, entonces iniciar ciertas acciones para conseguirla, esta labor es una acción de gestión pedagógica. A partir de las ideas de José Manuel Ruíz G. se organiza la siguiente figura, se refiere a los niveles de concreción de gestión pedagógica y sus relaciones.

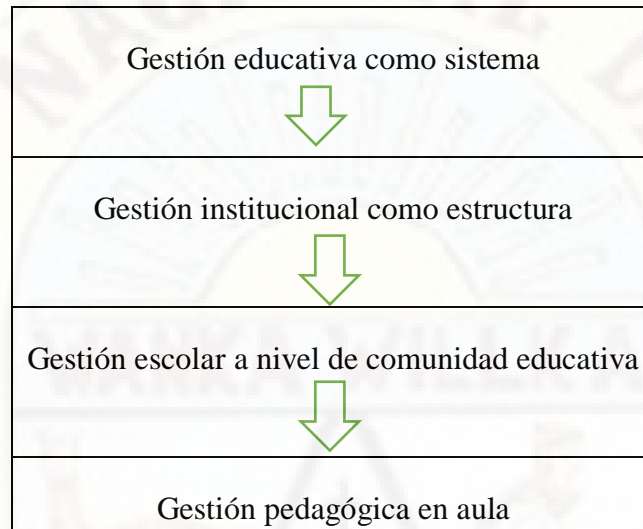


Figura 4. Gestión educativa, sus niveles de concreción y sus relaciones

Fuente : Elaboración propia

La gestión educativa se concretiza del siguiente modo:

- Gestión educativa, se concretiza a través del sistema educativo nacional (lineamientos de la política educativa)
- Gestión institucional, se concretiza a nivel de las instituciones educativas (Orientación para realizar la acción educativa e innovación de la institución)
- Gestión escolar, se concretiza a nivel de la comunidad educativa (participación y convivencia)
- Gestión pedagógica en aula, se concretiza a través de proceso de enseñanza y aprendizaje. (formación de estudiantes)

Mendoza, (2006), la gestión pedagógica: “Es el eje esencial en el proceso formativo de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen

las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal” (p. 10). Eso implica que el docente de aula tiene que cumplir las acciones de gestión curricular, conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula y el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

b). Dimensiones de la gestión pedagógica

Las dimensiones establecidas para la gestión pedagógica se sustentan en la propuesta del MINEDU, (2003) en la Ley General de Educación No 28044. Estas son:

- **Gestión curricular.**

La planificación curricular es una acción pedagógica que realiza el docente antes de iniciar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula, con la finalidad de asegurar el logro de las competencias y capacidades programadas en cada área curricular, esto teniendo en cuenta problemas, necesidades e intereses de los estudiantes y del contexto.

Se trata de proveer qué enseñar, cómo enseñar, con qué enseñar, cuando enseñar, donde enseñar y cómo saber si los alumnos han aprendido y qué hacer si es que no han aprendido lo enseñado, esto es el proceso de planificación. “Una planificación bien organizada orienta el trabajo docente en el aula y permite que la clase responda a los objetivos propuestos”.

- **Enseñanza y aprendizaje en el aula**

Toda práctica educativa requiere de la aplicación de estrategias pedagógicas y didácticas para su concreción, es decir, el proceso de enseñanza y aprendizaje exige la concurrencia de métodos, técnicas y procedimientos didácticos. Porque educar es guiar y conducir, esta acción pedagógicamente no se realiza a la deriva ciñéndose a principios y procesos, de lo contrario no se logra los objetivos trazados, en el campo educativo es la formación integral del educando.

Las estrategias de aprendizaje buscan desarrollar habilidades relacionadas a la elaboración y organización que traen como productos la elaboración de mapas mentales, mapas conceptuales, esquemas, diagramas, entre otros.

Estudiantes del siglo XXI

(Formación integral)

Conocimiento Habilidades Actitudes

Meta aprendizaje

Figura 5. Dimensiones de la educación integral

Fuente: elaboración propia

La estrategia didáctica lo utiliza el docente en el aula con la finalidad de que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y actitudes al realizar diversas actividades de aprendizaje mediante la aplicación de técnicas didácticas como caso de los organizadores de conocimientos. Según Tasayco, (2019) el docente debe “desarrollar un currículo diversificado con práctica de valores y el respeto a la identidad cultural, ambiental, emprendedora, productiva Regional en todas las Modalidades y Niveles de acuerdo a los temas transversales aplicando estrategias metodológicas adecuadas”. (p. 2). De igual modo el profesor de aula debe “establecer un clima de motivación, solidaridad, aceptación y confianza; abierto a la diversidad e inclusión formando vínculos interpersonales con los estudiantes”. (p. 2). “Una buena acción docente en el aula promueve el aprendizaje de todos los estudiantes, considerando sus particularidades y generando aprendizajes profundos, a partir del desarrollo de habilidades superiores del pensamiento”.

- **Materiales y recursos didácticos**

Son todos los materiales y medios que utiliza para transmitir contenidos educativos, estos ayudarán a que los aprendizajes se logren con facilidad. Por lo tanto, los recursos son necesarios para el educando en sus actividades diarias, para poder experimentar y realizar un aprendizaje significativo. Son educativos porque brindan al estudiante la oportunidad de crear y producir en beneficio de su propio aprendizaje y desarrollo.

Resaltan: materiales concretos, lecturas, papelotes, pizarra, plataformas virtuales, videos, proyectores, maquetas, experimentos, entre otros. Para Tasayco, (2019) , el

docente debe, “utilizar adecuadamente los materiales educativos manipulativos, audiovisuales, módulos de biblioteca y otros”. (p. 2)

- **Evaluación de aprendizajes**

La evaluación de los aprendizajes forma parte del triángulo enseñanza, aprendizaje y evaluación de los aprendizajes. Sirve para realizar los planes de mejora y corroborar los aprendizajes de los estudiantes.

La evaluación consiste en recoger información para poder tomar decisiones adecuadas para Tasayco, (2019), una de las acciones del docente es “Evaluar los aprendizajes de los estudiantes utilizando técnicas e instrumentos que nos permita conocer los resultados a fin de mejorar el servicio educativo”. (p. 1). “La evaluación del diseño curricular y del logro de aprendizajes debe orientar la toma de decisiones del docente y de la institución, y en ella se deben realizar los ajustes necesarios para mejorar el aprendizaje de los estudiantes”. En seguida se organiza a manera de sintetizar la relación entre gestión pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes

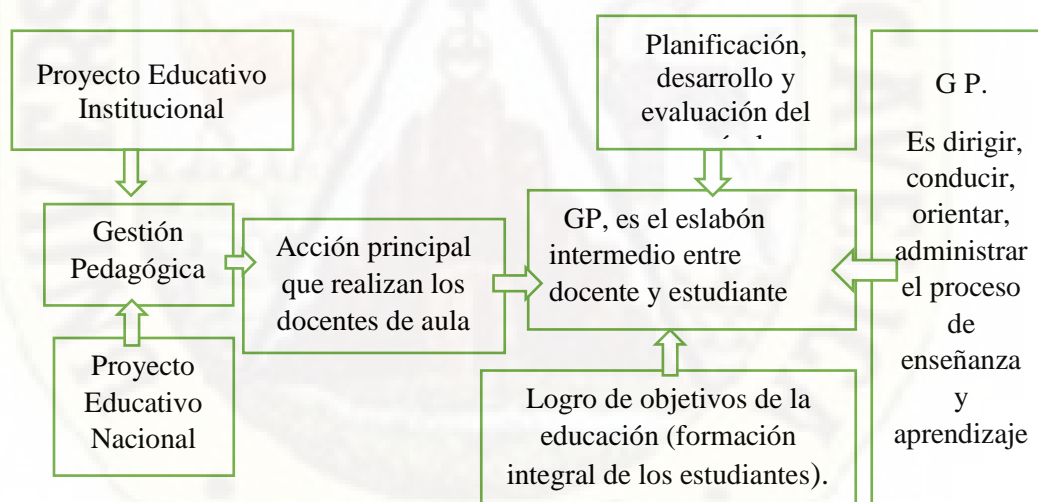


Figura 6. Interrelación entre gestión pedagógica, y formación de los educandos.

Fuente: elaboración propia

A fin de que los docentes cumplan adecuadamente su labor pedagógica en el aula, el Ministerio de Educación ha planteado en el Marco del Buen Desempeño Docente cuatro dominios, los mismos sirven de guía para el desempeño pedagógico. Estos dominios son:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Eso implica que los docentes de aula cuando realizan gestión pedagógica lo hacen teniendo en cuenta los 4 dominios y las nueve competencias que propone el manual de Marco del Buen Desempeño Docente.

Según MINEDU, (2014)

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. (p. 8).

2.3. Definición de términos

Competencia

La competencia es la integración de todos los elementos citados (conocimientos, habilidades, uso de técnicas y metodologías, incorporación de actitudes y valores) que pone en juego en el desempeño de su tarea profesional en contextos diversos y complejos. (Villa, 2009)

Estilo de liderazgo.

El término estilo de liderazgo significa el modo personal de actuar de un líder. Este estilo de liderazgo se basa en la propia personalidad de cada persona, en la forma de entender las relaciones en el trabajo, y los propios valores y principios éticos. Es decir, es una forma compleja que define el tipo de comportamiento que cada persona lleva a cabo en sus diferentes facetas de su vida. En nuestro caso, nos centramos en la vida en el ámbito educativo. (Villa 2009).

El monitoreo

Es un acompañamiento periódico al desempeño profesional del docente participante, con el propósito de fortalecer el desarrollo de sus capacidades personales, pedagógicas y sociales. (MINEDU, 2018).

Acompañamiento pedagógico

Es una estrategia de formación docente en servicio centrada en la escuela, la misma que mediada por el Acompañante Pedagógico o Especialista en Formación Docente promueve en los docentes – de manera individual y colectiva- la mejora de su práctica pedagógica a partir de la reflexión crítica y el descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2018) .

Asesoría (al docente de aula)

Es el intercambio y diálogo entre el docente participante monitoreado y el observador, permite aprender en el servicio porque genera reflexión sobre la práctica; de esta manera se evidencia la importancia de los procesos reflexivos en los que el profesor toma conciencia de sus fortalezas y debilidades, para luego identificar la forma de potenciar el desarrollo de sus capacidades (MINEDU, 2018)

Asesoría a nivel del equipo docente de la institución educativa

Es la que se brinda a todo el equipo docente: profesores, personal directivo y jerárquico en su desempeño en la gestión pedagógica e institucional. Su intención es promover el desarrollo de la institución educativa comprometiendo la participación crítica y cooperativa de todos los profesionales que la conforman. (MINEDU, 2018)

Líder

Un **líder** es una persona que influye en un grupo de la gente hacia el logro de un objetivo, mientras el **mando** es el arte de motivar un grupo de gente para actuar hacia el alcance de un objetivo común. (Gómez, 2017)

Liderazgo autocrático

En virtud de los estilos de liderazgo autocrático, todos los poderes de toma de decisiones están centralizados en el líder; como se intuye, esos líderes, por tanto,

son dictadores. El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo. La gente dentro del equipo se da pocas oportunidades para hacer sugerencias, incluso si estos serían de interés para la organización del equipo. (Gómez, 2017)

Liderazgo transformacional o adaptativo

El liderazgo transformacional es un estilo que se define como el liderazgo que crea el cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en la “transformación” a otros; transformación a ayudarse unos a otros, a tener en cuenta a los demás, para que el trabajo sea alentador y armonioso, y para mirar “hacia fuera” para “ver” la organización en su conjunto. En esta dirección, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo seguidor. Una persona con este estilo de liderazgo es un verdadero líder que a su equipo inspira con una visión compartida al futuro. Los líderes transformacionales son muy visibles, y pasan mucho tiempo en la comunicación. (Gómez, 2017)

Liderazgo democrático o participativo

Aunque un líder democrático tomará la decisión final, él o ella invita a otros miembros del equipo para contribuir al proceso de toma de decisiones. Esto no sólo aumenta la satisfacción en el trabajo mediante la participación de los empleados o miembros del equipo en lo que está pasando, sino que también ayuda a desarrollar las habilidades de las personas. Los empleados y los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino, y por lo tanto están motivados para trabajar duro por algo más que una recompensa financiera. Liderazgo demócrata puede producir un trabajo de alta cantidad por largos períodos de tiempo. Muchos empleados como la confianza que reciben y responden con la cooperación, el espíritu de equipo y la moral alta. (Gómez, 2017)

Liderazgo de no intervención (*laissez-faire*)

El estilo de mando de política de no intervención también se conoce como el “estilo de no intervención”. Es aquel en el que el gerente proporciona poca o ninguna dirección y da a empleados tanta libertad como posible. Dan toda la autoridad o el

poder con los empleados y deben determinar objetivos, tomar decisiones y problemas de la resolución solos. (Gómez, 2017)

Liderazgo educativo

El liderazgo educativo resulta clave para el éxito de las instituciones educativas, si se considera como la competencia que conlleva la organización dentro de un centro educativo, la correcta implantación y aplicación del proyecto educativo y la organización y gestión de todos los recursos implicados en su correcto desarrollo. Una de las cualidades de liderazgo educativo es que un líder de un centro educativo debe tener perspectiva y ampliar su visión adaptando el proyecto educativo a los tiempos actuales.

Cuando la competencia entre centros es máxima y los cambios son constantes, es importante ser capaz de tomar decisiones en el modo y tiempo requeridos. Además, debe tener capacidad para gestionar RR. HH, fomentar la implicancia de familia e instituciones, evaluar con el fin de comprobar que el funcionamiento del centro sea el correcto, pensamiento positivo. De mismo modo deber ser perseverante, prever el futuro, comunicar objetivos, tomar decisiones eficaces y fomentar la mejora continua. (MINEDU, 2007)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo

2.4.2. Hipótesis específicas

- a). Existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de, provincia de Huancayo

- b). Existe relación entre el liderazgo autoritario y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo
- c). Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo
- d). Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo

2.5. Identificación de variables

Se ha identificado dos variables de estudio. Para Hernández, Fernández, & Baptista, (2010), “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p. 101).

a). Variable de estudio 1 (X)

Liderazgo directivo

b). Variable de estudio 2 (Y)

Gestión pedagógica en aula

Definición conceptual de variables

Variables	Definición conceptual
Liderazgo directivo	El estilo de liderazgo directivo significa el modo personal de actuar de un director. Este estilo de liderazgo se basa en la propia personalidad de cada profesional, en la forma de entender las relaciones en el trabajo, y los propios valores y principios éticos. Es decir, es una forma compleja que define el tipo de comportamiento que cada persona lleva a cabo en sus diferentes facetas de su vida.

Gestión pedagógica en aula

La gestión pedagógica en aula se refiere al enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje en el salón de clases, abarca las programaciones sistematizadas de unidades y sesiones de aprendizaje, las estrategias metodológicas y didácticas, el uso de materiales y recursos didácticos y la evaluación de los aprendizajes, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras

2.6. Definición operativa de variables e indicadores

Para Hernández, Fernández, & Baptista, (2010), la definición operacional de las variables, “especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (p. 120).

En seguida se realiza la operacionalización de cada una de las variables identificadas.

2.6.1. Variable 1: Liderazgo directivo

Tabla 1.

Operacionalización de variables e indicadores

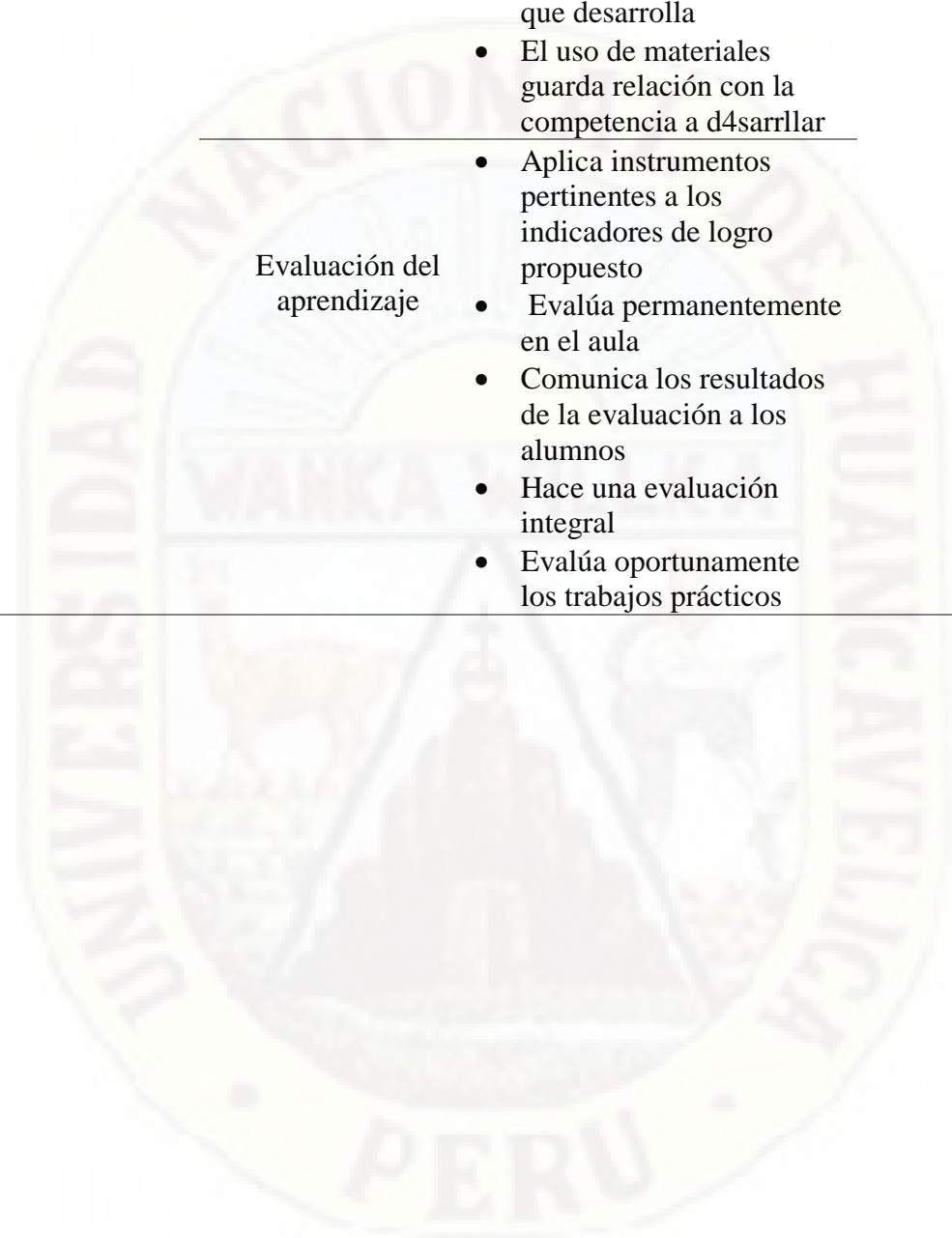
Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Liderazgo directivo	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Fija las normas sin participación del grupo • Impone órdenes sin consultar al grupo • Determina estrategias que debe seguir el grupo • Centraliza las decisiones • Genera un clima de tensión, frustración y agresividad • Es dominante y soberbia • Dirige verticalmente 	Cuestionario .
	Liberal	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad total en toma de decisiones • Su participación es mínima, el grupo decide • No ejercer control • Falta total de participación en toma de decisiones • No evalúa al grupo • Poco contacto y apoyo a sus subordinados 	
	Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce y orienta al grupo • Incentiva la participación de los miembros del grupo • Genera un clima organizacional saludable 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve relaciones cordiales entre los miembros del grupo • Genera comunicación cordial y franca • Genera la práctica de valores de compromiso y de responsabilidad • Respeta los derechos de los miembros del grupo • Realiza una gestión compartida
Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de influencia del director sobre los profesores basado en sus atributos personales y conductuales • Crea un clima de confianza, compromiso, iniciativa, expectativas y responsabilidad. • Crear una visión compartida en el establecimiento educacional • Estimular intelectualmente a los profesores para asumir nuevos desafíos y forma de enfrentar su quehacer. • Se preocupa individualmente de la labor y de la situación personal de cada profesor • Explicita los resultados esperados, las metas y el sistema de recompensa asociado a cada nivel de logro • Se preocupa de medir el desempeño de los profesores focalizando sus esfuerzos en quienes se desvían de los resultados esperados

2.6.2. Variable 2: Gestión pedagógica en aula

Variable	Dimensiones	Indicadores	instrumento
Gestión pedagógica en aula	Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus unidades y sesiones de aprendizaje antes de iniciar sus clases en aula • Prevé actividades de aprendizaje significativas • Prevé el tiempo para desarrollar la clase • Organiza actividades para motivar a los estudiantes • Establece claramente competencias a desarrollar 	Cuestionario
	Enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los procesos pedagógicos y didácticos en el aula • Utiliza dinámicas para motivar a los alumnos • Hace participar a los alumnos en clase • Los alumnos trabajan en grupos 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Genera diálogo, debate en el aula
Materiales y recursos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza materiales didácticos concretos • El material que utiliza tiene relación con el tema que desarrolla • El uso de materiales guarda relación con la competencia a desarrollar
Evaluación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica instrumentos pertinentes a los indicadores de logro propuesto • Evalúa permanentemente en el aula • Comunica los resultados de la evaluación a los alumnos • Hace una evaluación integral • Evalúa oportunamente los trabajos prácticos



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Por su enfoque es una investigación cuantitativa y por la finalidad que se desea lograr es una investigación básica, el afán es incrementar nuevos conocimientos referidos al liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo y departamento de Junín. Según Sánchez & Reyes, (1985), la investigación básica “nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos” (p.11).

3.2. Nivel de investigación

Es una investigación descriptiva correlacional, se ha relacionado dos variables. En la investigación se ha descrito una situación educativa dentro del campo de gestión escolar recogiendo información sobre el estado actual de estilos de liderazgo directivo y gestión pedagógica en el aula

Para Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) la investigación correlacional, “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

3.3. Método de investigación

Se ha aplicado el método general y específicos, Según Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez, (2014), “El método es la estrategia cognitiva que orienta el proceso global de la investigación científica desde el descubrimiento de la realidad compleja y dialéctica, pasando por el descubrimiento y formulación del problema científico (P. 89).

3.3.1 Método científico

Para elaborar el trabajo de investigación se ha aplicado los pasos del método científico, estos son:

- Identificación del problema de investigación

- Formulación del problema
- Planteamiento de hipótesis
- Búsqueda de información para contrastar la hipótesis.
- Organización de resultados utilizando técnicas de la estadística
- Sustentación de los resultados

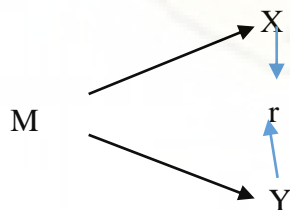
3.3.2 Método descriptivo

El método descriptivo, se ha utilizado para describir, analizar y evaluar las características de las variables, como también los datos obtenidos. Para Sánchez & Reyes, (1985):

El método descriptivo consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. El Método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural. (p.27).

3.4. Diseño de investigación

Es un diseño de investigación correlacional descriptivo, este diseño se aplicó para determinar la medida de las variables 1 (X) y variable 2 (Y). Según Sánchez & Reyes, (1985),” el diseño de investigación proporciona al investigador guías u orientaciones para la realización de un determinado estudio”. (p. 61). Por otro lado, Vara , 2010) dice que, “los diseños descriptivos se usan para medir cuantitativamente las variables de una población, para obtener índices matemáticos; tales como índices de correlación, porcentajes y frecuencias” (p. 208), por ello se ha utilizado el siguiente esquema.



Donde:

M = Muestra

X = Variable estilo de liderazgo

Y = Variable gestión pedagógica en aula

r = Relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población está conformada por todos los docentes y directores de educación secundaria que laboran en el ámbito del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, región de Junín. La cantidad se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Cantidad de docentes y directores de educación secundaria que laboran en el distrito de Pariahuanca en 2018

Instituciones educativas Públicas	Directores	Docentes
1. IE Santiago Antúnez de Mayolo	1	11
2. IE José Antonio Encinas Franco	1	7
3. IE de Huachicna	1	7
4. IE 7 de Junio Agroindustrial -Huaychulá	1	7
5. IE 24 de Junio – San Balbín	1	7
6. IE Manuel Escorza-Panti	1	7
7. IE General Juan Velasco Alvarado-La Libertad de Occoro	1	7
8. IE Luis Castañeda Lossio-Llacsapirca	1	7
9. IE Cristo Libertador-Potrero	1	8
Total	9	68

Fuente: Padrón de docentes de las IIEE de Pariahuanca-UGEL Huancayo de 2019

3.5.2. Muestra

La muestra constituye 68 profesores y 9 directores de nueve instituciones educativas públicas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, UGEL de la provincia de Huancayo.

Tabla 3.

Composición de muestra de estudio

Directores de II EE	Docentes de aula de II EE	Total
9	68	77

Fuente: Registro de asistencia

Es una muestra mediana porque hay menos de 100 personas. Según Vara, (2010),” las muestras medianas son usuales en los diseños descriptivos o explicativos. También es usual cuando la muestra está concentrada”. (p. 219).

3.5.3. Muestreo

Es un muestreo intencional, puesto que la población lo constituyen pocos docentes. Vara, (2010), al respecto dice: “si la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones, entonces es mejor trabajar con toda; en este caso, ya no necesitas muestreo” (P. 223).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha recogido datos e informaciones para responder a las preguntas de investigación haciendo uso de técnicas e instrumentos, los mismos que se detallan a continuación.

3.6.1. Técnicas

Para recolectar datos a fin de contrastar la hipótesis se ha utilizado las siguientes técnicas: encuesta, documental y la entrevista.

a) Encuesta

Mediante la técnica de encuesta se ha recogido datos después de ponerse en contacto con la unidad de observación (muestra de estudio). Es una encuesta personal, puesto que he viajado a cada comunidad para ponerme en contacto con los docentes y directores de las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca. Según Briones (1987), “la encuesta es un conjunto de técnicas destinadas para recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado” (p. 49). Por otro lado, Cea (2012), dice: “la encuesta continua acaparando el protagonismo en la metodología cuantitativa como estrategia de investigación social.

A ello contribuyen amplias posibilidades para obtener información de un conjunto amplio de la población en un lapso temporal relativamente breve” (p.185).

3.6.2. Instrumentos

Se utilizó los siguientes instrumentos para recolectar datos e informaciones.

a). El cuestionario

Para hallar datos de cada una de las variables propuestas se ha utilizado dos cuestionarios, los mismos han sido llenados por los mismos encuestados. Según Briones, (1987), “Los cuestionarios y cédulas son instrumentos destinados a recolectar la información requerida por los objetivos de una investigación”. (p.58).

- Se ha elaborado dos cuestionarios, teniendo como fuente a los indicadores de las dimensiones de cada una de las variables identificadas.
- Cada cuestionario contiene 24 ítems, distribuidas por dimensiones.
- Es un cuestionario cerrado, porque permite tomar posesión al encuestado.
- Las valoraciones de las respuestas son:

Escala	Equivalencia
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

El cuestionario antes de ser aplicada ha sido evaluado por tres expertos o jueces para dar su validez de contenido, constructo y criterio, luego se ha mejorado corrigiendo errores y limitaciones en la construcción del cuestionario.

Se utilizó dos cuestionarios, uno para valorar la gestión pedagógica en aula de los docentes y el otro para evaluar el liderazgo de los directores.

Los jueces que evaluaron el cuestionario son docentes con experiencia en gestión escolar y de nivel de educación secundaria con grados académicos de magíster, utilizó la ficha de validación del instrumento de investigación por jueces que proporcionó la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNH. Es resultado es como sigue:

Tabla 4-

Resultados de la evaluación del instrumento por expertos

Jueces	Coefficiente de validez obtenido
Profesional 1	0,9
Profesional 2	0,84
Profesional 3	0,86

Toda vez que el resultado era superior $<0,70$, se pasó a aplicar el cuestionario.

Técnicas e instrumentos para recoger datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo directivo	Encuesta	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Gestión pedagógica en aula	Encuesta	Cuestionario sobre gestión pedagógica en aula

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de obtener datos mediante las encuestas utilizando como instrumento a dos cuestionarios se elaboró una tabla de Baremo utilizando el programa EXCEL V.2010 para las variables y sus dimensiones, luego se ha tabulado en el programa estadístico SPSS V.22, producido por la base de datos, luego se ha obtenido los resultados primero los descriptivos, prueba de normalidad, luego los correlacionales y la contratación de hipótesis mediante la técnica de la estadística inferencial, para eso, se ha establecido un nivel de confianza de un 95% y margen erróneo de 5%.

Para ello se ha tenido en cuenta el siguiente esquema:



Según Briones, (1987),” La interpretación de la información recogida en una encuesta requiere que ella sea presentada en forma de cuadros o resultados estadísticos, cuyo número y forma dependen básicamente de los objetivos del estudio”. (p.81).

Después de procesarlo los datos se ha organizado en tablas y figuras estadísticas, luego se ha analizado e interpretado teniendo en cuenta el problema planteado, el objetivo y la hipótesis formulada, en el que predominó un análisis de tipo cuantitativo.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Para realizar la prueba estadística se ha utilizado el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s). Según Mondragón , (2014) los análisis de correlación sirven para determinar la intensidad en la relación entre dos variables, por tanto, el análisis de Correlación de Rho Spearman es una técnica muy útil cuando el número de pares de sujetos que se desea asociar es menor de 30, y permite saber si hay relación entre las variables, cuál es su dirección y que tan fuerte es dicha relación.

Para Triola, (Estadística, 2009):

La prueba de correlación de rangos (o prueba de correlación de rangos de Spearman) es una prueba no paramétrica que utiliza rangos de datos muestrales consistentes en datos apareados. Se utiliza para probar una asociación entre dos variables, por lo que las hipótesis nula y alternativa son las siguientes (donde r_s denota el coeficiente de correlación de rangos de la población completa): $H_0: r_s = 0$ (No existe correlación entre las dos variables). $H_1: r_s \neq 0$ (Existe una correlación entre las dos variables). (p. 708).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación e interpretación de datos

Después de obtener datos mediante las encuestas utilizando el cuestionario como instrumento primero se elaboró una tabla de Baremo en el programa EXCEL V.2010 para las variables y sus dimensiones, luego se ha tabulado en el programa estadístico SPSS V.22, producido por la base de datos, partiendo de ahí se obtiene los resultados primero los descriptivos, prueba de normalidad, luego los correlacionales y la contratación de hipótesis. Los resultados tienen un nivel de confianza de un 95% y margen erróneo de 5%.

a). Baremo para la variable 1: Liderazgo directivo

- Máximo puntaje: $3 \times 24 = 72$
- Mínimo puntaje: $1 \times 24 = 24$
- Rango: $72 - 24 = 48$
- Amplitud: $48/3 = 16$

CRITERIO	VALORACIÓN
Bajo	24 – 40
Medio	41 – 57
Alto	58 – 72

b). Baremo para la variable 2: Gestión pedagógica en aula

- Máximo puntaje: $3 \times 24 = 72$
- Mínimo puntaje: $1 \times 24 = 24$
- Rango: $72 - 24 = 48$
- Amplitud: $48/3 = 16$

CRITERIO	VALORACIÓN
Bajo	24 – 40
Medio	41 – 57
Alto	58–72

c). Baremo para las dimensiones

Por lo que cada variable tiene 4 dimensiones con la misma cantidad de ítems se elabora una sola información para todos, es como sigue

- Máximo puntaje: $3 \times 6 = 18$
- Mínimo puntaje: $1 \times 6 = 6$
- Rango: $18 - 6 = 12$
- Amplitud: $12/3 = 4$

CRITERIO	VALORACIÓN
Bajo	6 – 10
Medio	11 – 15
Alto	16–18

4.1.1. Presentación de resultados

a). Resultados de la variable 1: Estilos de liderazgo directivo

Tabla 5

Liderazgo directivo en las II EE de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, 2019

Escala de medición	Fi	%
Alto	2	22.2
Medio	6	66.7
Bajo	1	11.1
TOTAL	9	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

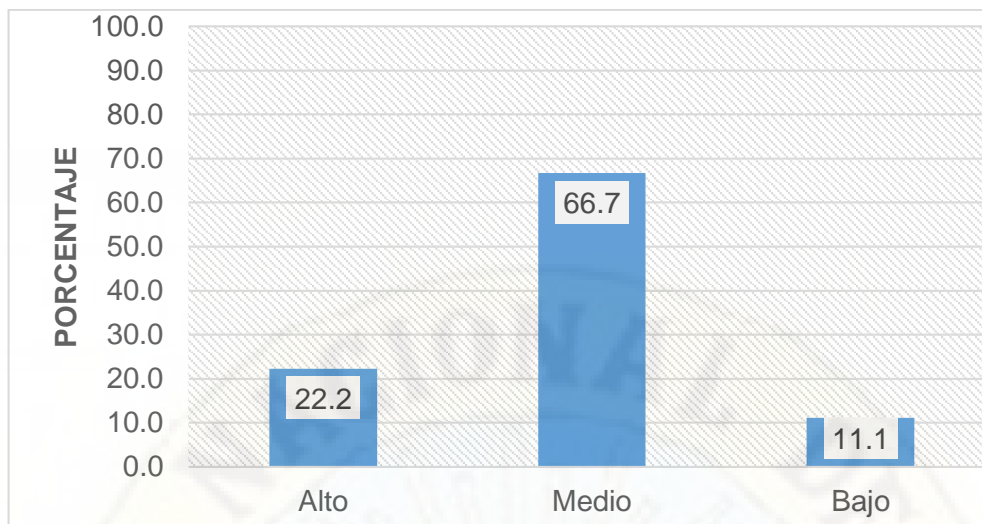


Figura 7. Liderazgo directivo en las II EE de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, 2019

Fuente: Elaboración propia en base a la tabla 1

Interpretación:

La tabla 5 y figura 7 muestran los resultados para conocer la percepción de los directores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (66,7%) señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo de nivel medio; seguido del 22,2% manifiestan que tienen un estilo de liderazgo directivo de nivel alto; mientras que solo el 11,1% señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo de nivel bajo. Concluyendo que existe un gran número de directores que manifiestan que en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, tienen un estilo de liderazgo directivo de nivel medio.

Dimensión 1: Autoritario

Tabla 6

Liderazgo de directivo autoritario

Escala de medición	Fi	%
Alto	2	22.2
Medio	6	66.7
Bajo	1	11.1
TOTAL	9	100.0

Fuente: Elaboración propia

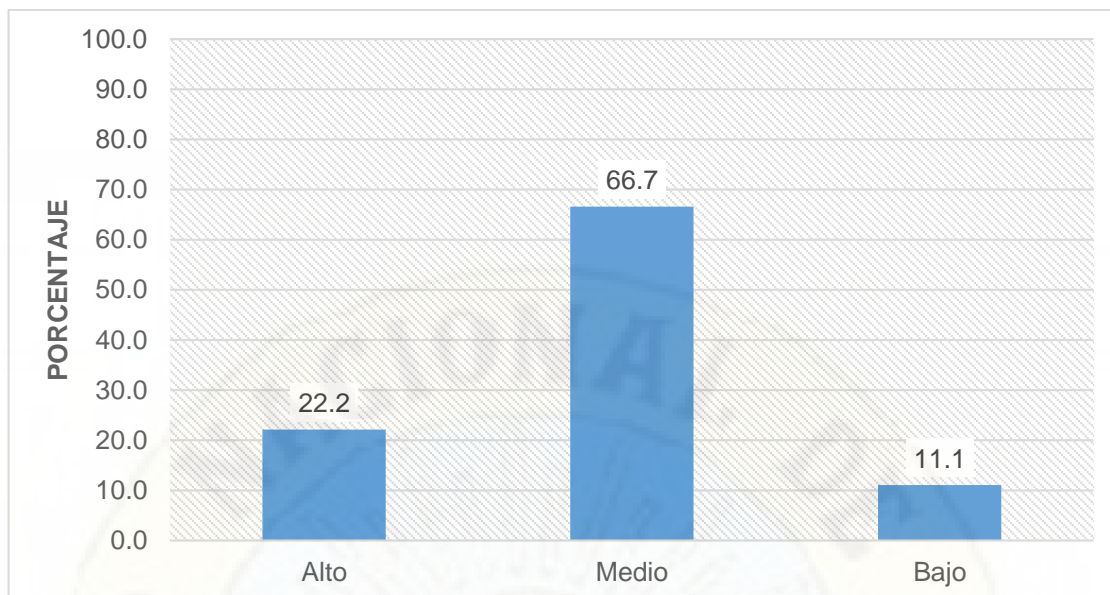


Figura 8. Liderazgo del directivo autoritario

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 6 y figura 8 , muestran los resultados para conocer la opinión de los directores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (66,7%) señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo autoritario de nivel medio; seguido del 22.2% manifiestan que tienen un estilo de liderazgo directivo autoritario de nivel alto; mientras que solo el 11,1% señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo autoritario de nivel bajo. Concluyendo que existe un gran número de directores que manifiestan que en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, tienen un estilo de liderazgo directivo autoritario de nivel medio.

Dimensión 2: Liberal

Tabla 7

Liderazgo del directivo liberal

Escala de medición	Fi	%
Alto	2	22.2
Medio	7	77.8
Bajo	0	0.0
TOTAL	9	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

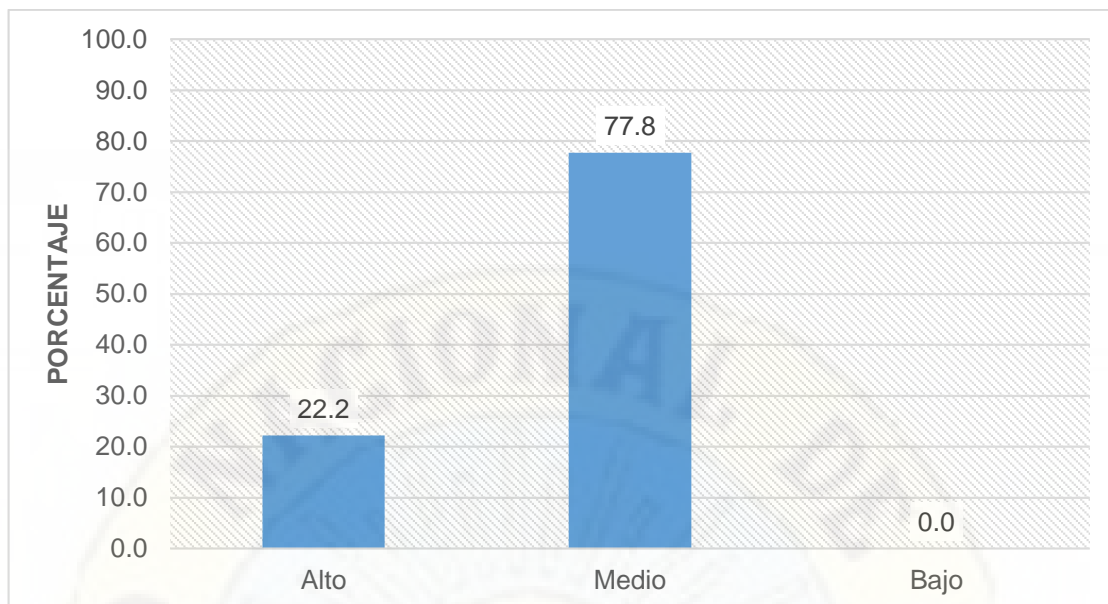


Figura 9. Liderazgo del directivo liberal

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación

La tabla 8 y figura 9 muestran los resultados para conocer la opinión de los directores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (77,8%) señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo liberal de nivel medio; seguido del 22.2% manifiestan que tienen un estilo de liderazgo directivo liberal de nivel alto. Concluyendo que existe un gran número de directores que manifiestan que en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, tienen un estilo de liderazgo directivo liberal de nivel medio.

Dimensión 3: Democrático

Tabla 8

Liderazgo del directivo democrático

Escala de medición	Fi	%
Alto	2	22.2
Medio	5	55.6
Bajo	2	22.2
TOTAL	9	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

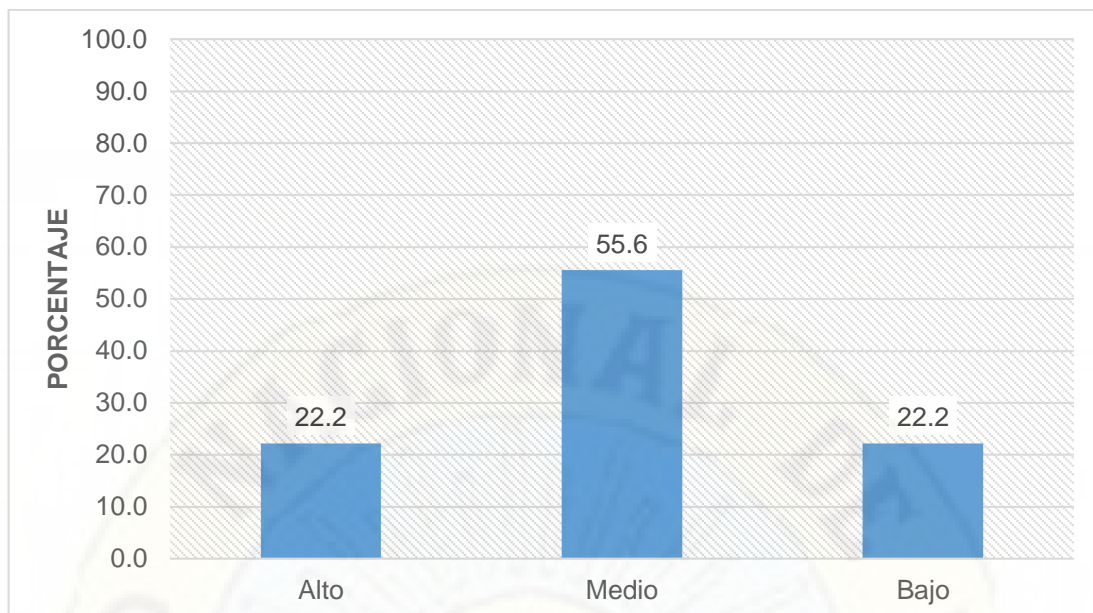


Figura 10. Liderazgo del directivo democrático

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación

La tabla 9 y figura 10 muestran los resultados para conocer la opinión de los directores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (55,6%) señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo democrático de nivel medio; seguido del 22,2% manifiestan que tienen un estilo de liderazgo directivo democrático de nivel alto y bajo. Concluyendo que existe un gran número de directores que manifiestan que en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, tienen un estilo de liderazgo directivo democrático de nivel medio.

Dimensión 4: Transformacional

Tabla 9

Liderazgo del directivo transformacional

Escala de medición	Fi	%
Alto	4	44.4
Medio	4	44.4
Bajo	1	11.1
TOTAL	9	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

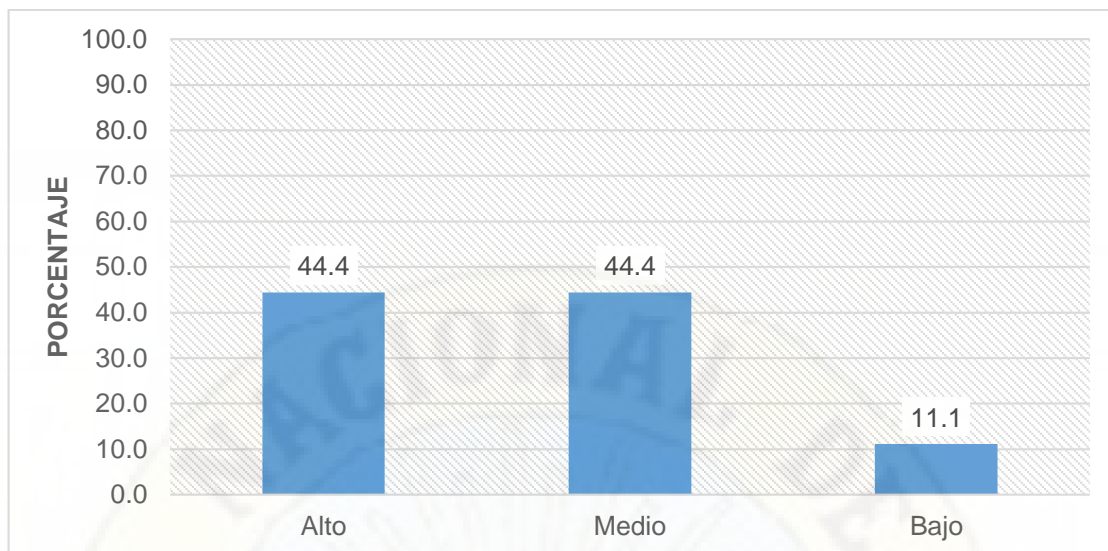


Figura 11. Liderazgo del directivo transformacional

Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 5

Interpretación:

La tabla 10 y figura 11 muestran los resultados para conocer la opinión de los directores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (44,4%) señalan que tienen un estilo de liderazgo directivo transformacional de nivel alto y medio; mientras que solo el 11.1% manifiestan que tienen un estilo de liderazgo directivo transformacional de nivel bajo. Concluyendo que existe un gran número de directores que manifiestan que, en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, tienen un estilo de liderazgo directivo transformacional de nivel alto y medio.

b). Resultados de la variable 2: Gestión pedagógica en aula

Tabla 10

Gestión pedagógica en aula, en las II EE educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, 2019.

Escala de medición	Fi	%
Alto	6	8.8
Medio	34	50.0
Bajo	28	41.2
TOTAL	68	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

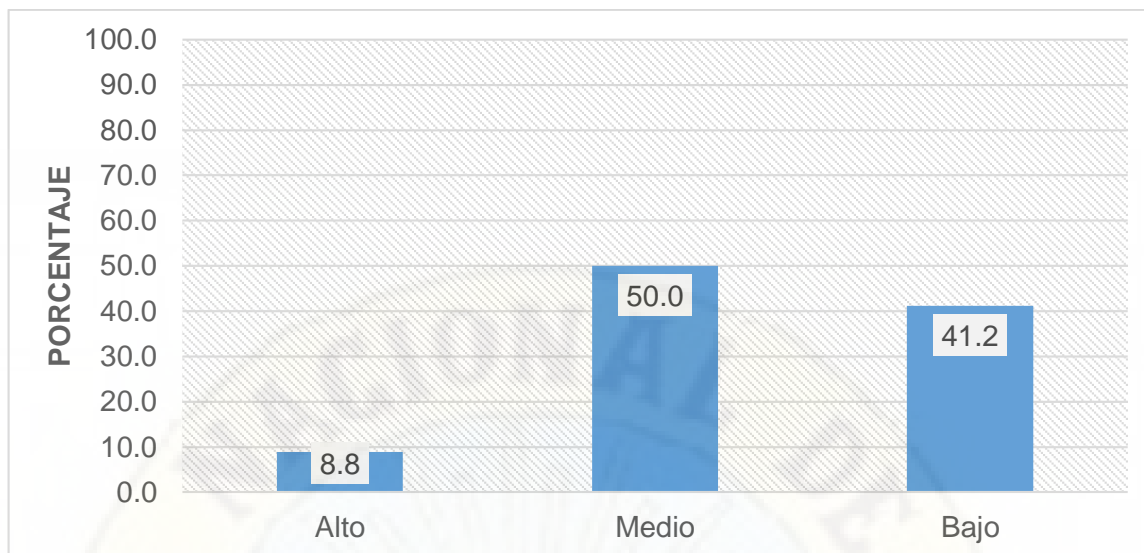


Figura 12. Gestión pedagógica en aula

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación:

La tabla 11 y figura 12 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes sobre la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (50%) señalan que tienen una gestión pedagógica en aula de nivel medio; mientras que solo el 41.2% manifiestan que tienen una gestión pedagógica en aula de nivel bajo. Mientras que solo el 8.8% afirman que tienen una gestión pedagógica en aula de nivel alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que poseen una gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca de nivel medio.

Dimensión 1: Gestión curricular

Tabla 11

Gestión pedagógica en planificación curricular

Escala de medición	Fi	%
Alto	0	0.0
Medio	7	10.3
Bajo	61	89.7
TOTAL	68	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

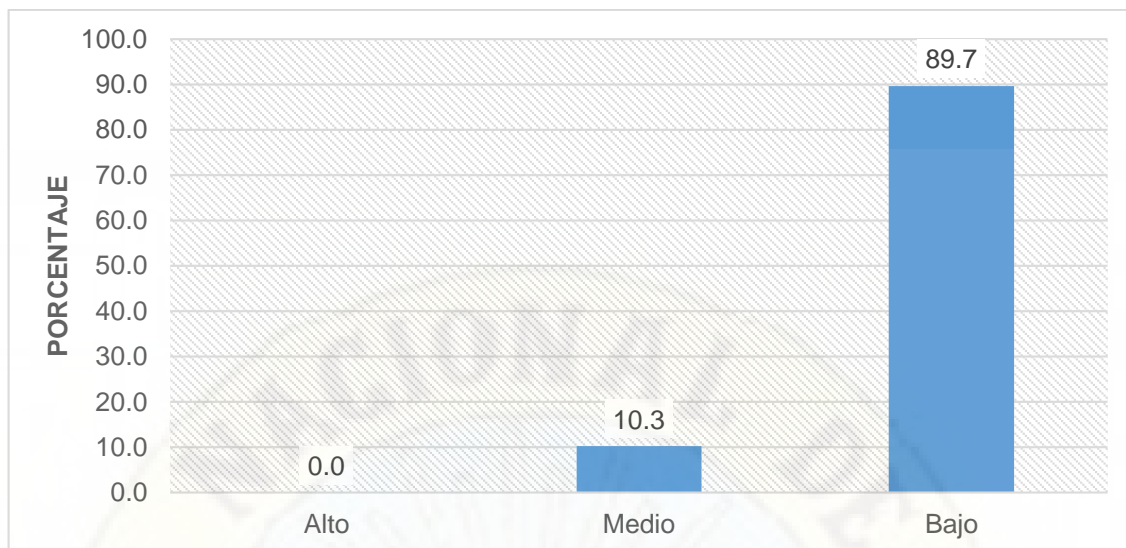


Figura 13. Gestión pedagógica en aula en planificación curricular

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación

La tabla 12 y figura 13 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes sobre la gestión curricular en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (89.7%) señalan que tienen una gestión curricular en aula de nivel bajo; mientras que solo el 10.3% manifiestan que tienen una gestión curricular en aula de nivel medio. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que poseen una gestión curricular en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca de nivel bajo.

Dimensión 2: Enseñanza y aprendizaje

Tabla 12

Gestión pedagógica en aula en enseñanza y aprendizaje

Escala de medición	Fi	%
Alto	0	0.0
Medio	18	26.5
Bajo	50	73.5
TOTAL	68	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

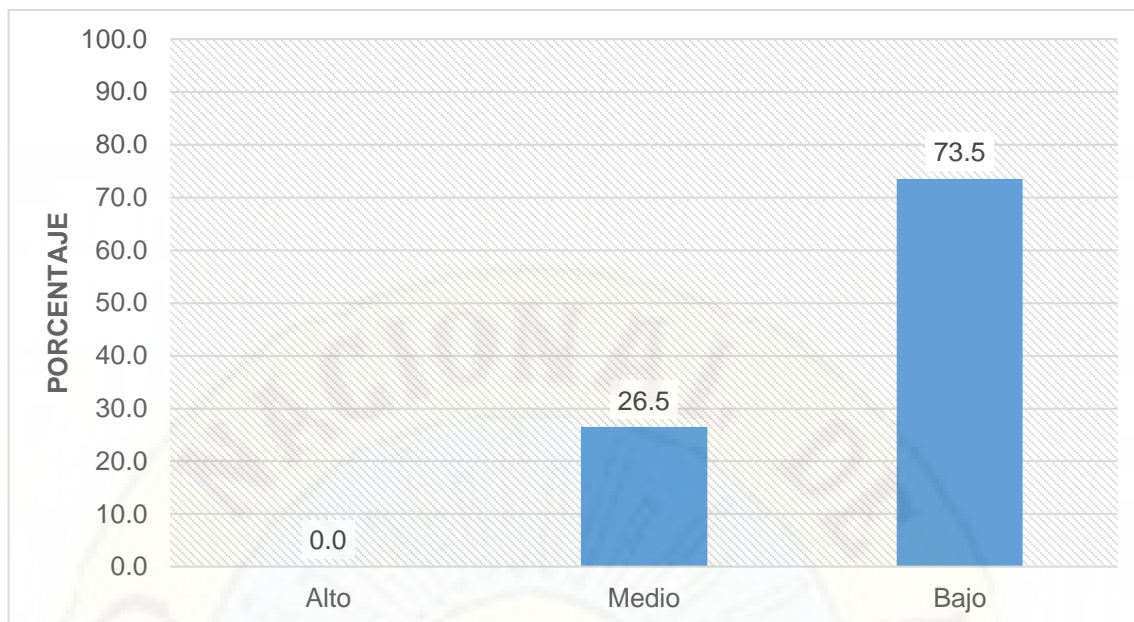


Figura 14. Gestión pedagógica en aula en enseñanza y aprendizaje

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación

La tabla 13 y figura 14 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes sobre la gestión enseñanza y aprendizaje en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (73.5%) señalan que tienen una gestión de enseñanza y aprendizaje en aula de nivel bajo; mientras que el 26.5% manifiestan que tienen una gestión de enseñanza y aprendizaje en aula de nivel medio. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que poseen una gestión de enseñanza y aprendizaje en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca de nivel bajo.

Dimensión 3: Materiales y recursos didácticos

Tabla 13

Gestión pedagógica en materiales y recursos didácticos

Escala de medición	Fi	%
Alto	21	30.9
Medio	46	67.6
Bajo	1	1.5
TOTAL	68	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

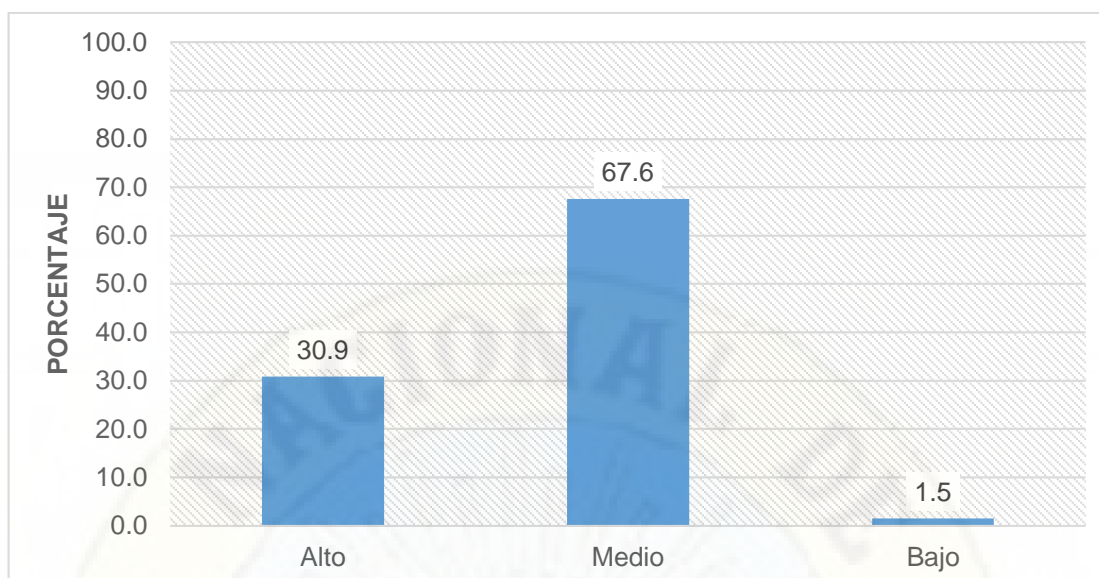


Figura 15. Gestión pedagógica en aula en materiales y recursos didácticos

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación

La tabla 14 y figura 15 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes sobre la gestión enseñanza y aprendizaje en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (67.6%) señalan que tienen una gestión de materiales y recursos didácticos en aula de nivel medio; mientras que el 30.9% manifiestan que tienen una gestión de materiales y recursos didácticos en aula de nivel alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que poseen una gestión de materiales y recursos didácticos en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca de nivel medio.

Dimensión 4: Evaluación del aprendizaje

Tabla 14

Gestión pedagógica en aula en valuación del aprendizaje

Escala de medición	Fi	%
Alto	5	7.4
Medio	63	92.6
Bajo	0	0.0
TOTAL	68	100.0

Fuente: Elaborado en base a la base de datos

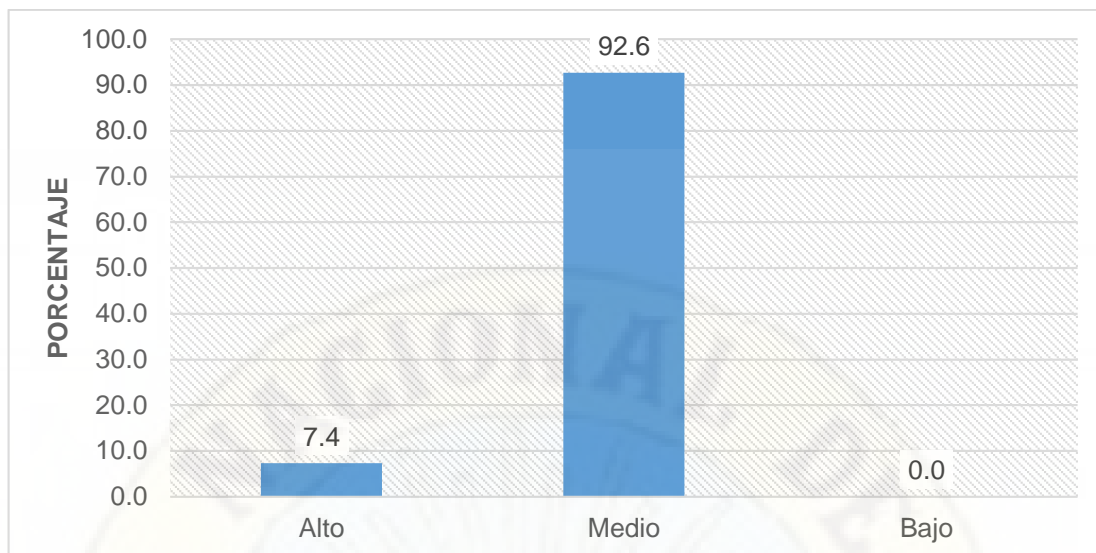


Figura 16. Gestión pedagógica en aula en evaluación del aprendizaje

Fuente: Elaboración propia en base de datos

Interpretación:

La tabla 15 y figura 16 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes sobre la gestión de evaluación del aprendizaje en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, donde podemos apreciar que la mayoría (92.6%) señalan que tienen una gestión de evaluación del aprendizaje en aula de nivel medio; mientras que solo el 7.4% manifiestan que tienen una gestión de evaluación del aprendizaje en aula de nivel alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que poseen una gestión de evaluación del aprendizaje en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca de nivel medio.

4.2. Contrastación de hipótesis

a). Hipótesis general

Hipótesis operacional

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_o : \rho_s = 0$$

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Coefficiente de correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

Correlación de Rho de Spearman		Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	77
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	0,852**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	77

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

Tabla 15

Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Mario Triola (2009)

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

95% de intervalo de confianza

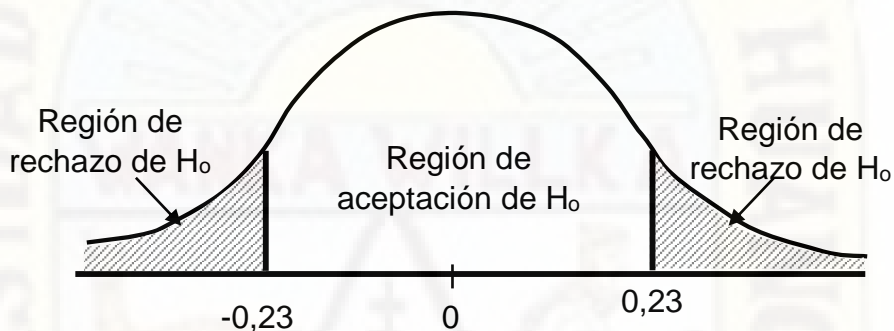
Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.05$$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{77-1}}$$

$$r_s = 0,23 \text{ (} r_s \text{ Crítico)}$$



Aceptar H_0 si $-0,23 < r_c < 0,23$

Rechazar H_0 si $-0,23 \geq r_c \geq 0,23$

Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,852 > 0,23$) a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

b). Hipótesis específica 1

Hipótesis operacional

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Coefficiente de correlación entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Liderazgo democrático	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	0,757**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Gestión pedagógica	N	77	77
		Coefficiente de correlación	0,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	77	77

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 16

Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)

De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola (2009)

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

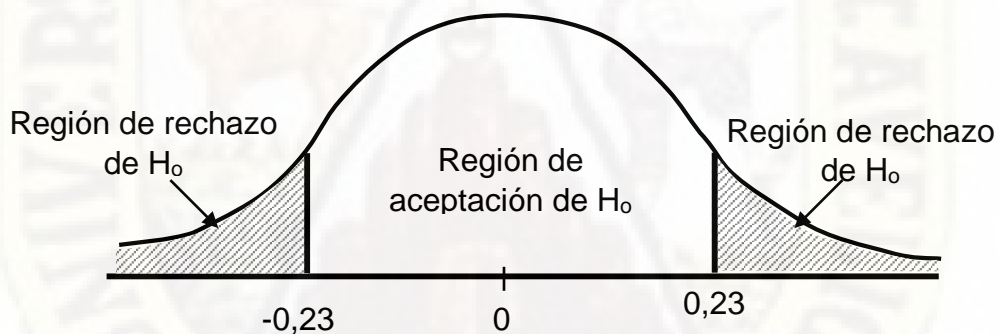
Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{77-1}}$$

$r_s = 0,23$



Aceptar H_0 si $-0,23 < r_c < 0,23$

Rechazar H_0 si $-0,23 \geq r_c \geq 0,23$

Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,757 > 0,23$) a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

c). Hipótesis específica 2

Hipótesis operacional

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_o : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Coefficiente de correlación entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Liderazgo autoritario	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	0,749**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	77	77
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	0,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	77	77

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 17

Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola (2009)

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

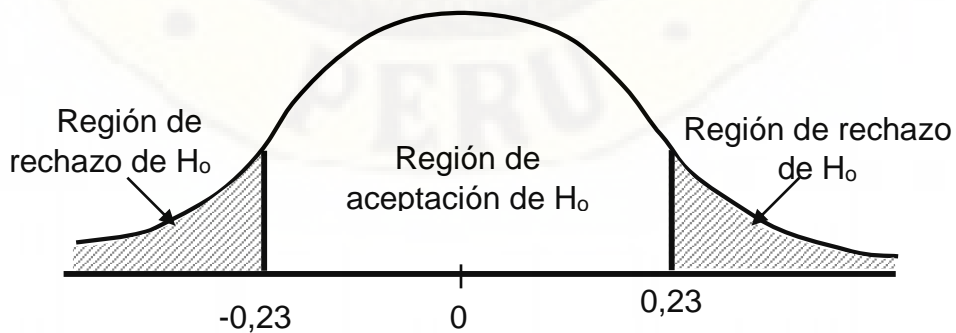
Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{77-1}}$$

$$r_s = 0,23$$



Aceptar H_0 si $-0,23 < r_c < 0,23$

Rechazar H_0 si $-0,23 \geq r_c \geq 0,23$

Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,749 > 0,23$) a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

d). Hipótesis específica 3

Hipótesis operacional

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Coefficiente de correlación entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

		Liderazgo liberal	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo liberal	1,000	0,764**
			0,000

	N	77	77
	Coefficiente de	0,764**	1,000
Gestión	correlación		
pedagógica	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	77	77

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 18

Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola (2009).

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

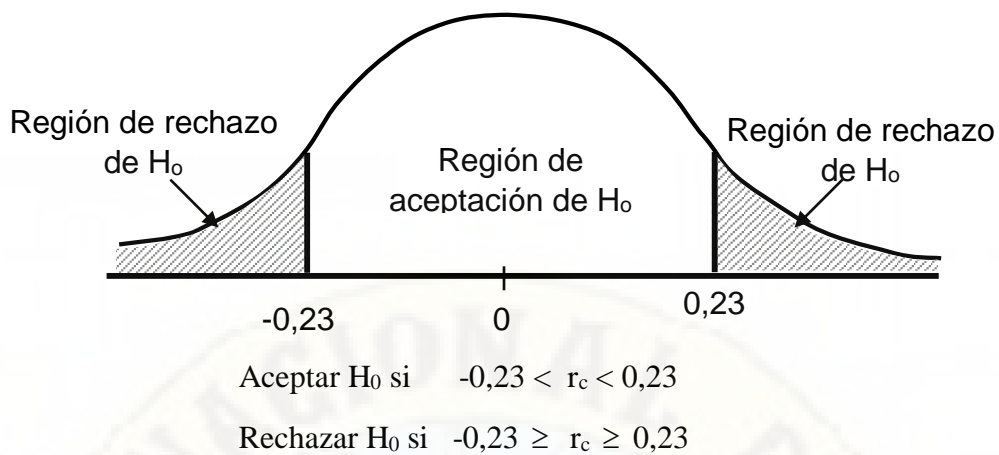
Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0,05$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{77-1}}$$

$$r_s = 0,23$$



Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,764 > 0,23$) a su vez como p es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

e). Hipótesis Específica 4

Hipótesis operacional

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Coefficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

		Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	0,803**
		.	0,000
		77	77
	Gestión pedagógica	0,803**	1,000
		,000	.
		77	77

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 19

Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 4

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola (2009)

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

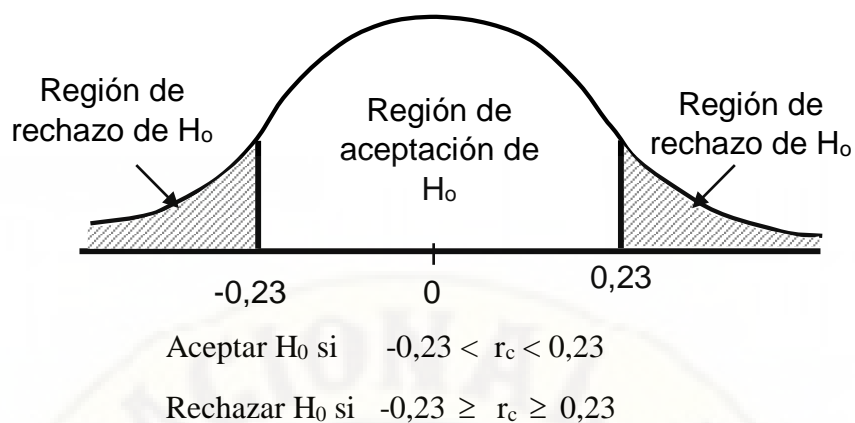
Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{77-1}}$$

$$r_s = 0,23$$



Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,803 > 0,23$) a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.

4.3. Discusión de resultados

La tesis que se elaboró tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo y región de Junín. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo directivo es $R = 0,883$, y para la variable gestión pedagógica en el aula es también $R = 0,883$, eso indica que existe una correlación alta y directa, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$), eso indica que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en aula que realizan los docentes en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca en Huancayo.

El resultado hallado concuerda con la conclusión de Benavides (2011) en su tesis dice: “Un marcado liderazgo hace de la institución un centro educativo de vanguardia, líderes y promotores de cambios sustanciales en la educación de la comunidad en donde se encuentra ubicada la institución educativa”.

Vale decir, el estilo de liderazgo que practica un director que conduce la gestión escolar en una institución educativa repercute sea favorable o no en la labor pedagógica de los docentes de aula. De igual modo con el de Aguiar, (2012), cuando se refiere a los efectos de una gestión pedagógica en aula dice: “La gestión pedagógica de la institución, limita a los estudiantes en el desarrollo de todas sus potencialidades, el nivel de gestión pedagógica fue deficiente. Los docentes en su mayoría, tienen poca actualización en métodos y en estrategias metodológicas significativas”.

De igual manera estos resultados coinciden con Hilares, (2015) quien mediante su investigación logró demostrar la relación entre liderazgo directivo y Desempeño docente en un Centro de Educación Técnico Productivo, concluyendo que existe una relación directa entre liderazgo y desempeño docente en una población y muestra de 80 profesionales a los cuales se les aplicó una encuesta de 18 preguntas con 2 partes, una de liderazgo y otra para desempeño docente; empleándose para su medición la escala de ítems de Rensis Likert.

En cuanto al objetivo, describir la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo democrático es $R=0,757$ y para la variable gestión pedagógica en el aula lo mismo es $R= 0,757$, eso indica que existe una correlación alta y directa, con un nivel de significancia $p =0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca. Este resultado tiene relación con la conclusión que propone Campos (2012) en su tesis, dice: “La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao”.

Para el objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, el resultado es precisa que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo autoritario es $R=0,749$ y para la variable gestión pedagógica en el aula es igual $R= 0,749$, eso indica que existe una correlación alta, con un nivel de significancia $p =0,000$ siendo esto menor al 5% ($p <$

0.05), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.

El resultado se ha hallado tiene similitud a los resultados que ha obtenido Corona, (2006) en su tesis al investigar la influencia de liderazgo sobre el clima Espinoza (1999) organizacional, bajo un diseño correlacional, que trabajó con 220 docentes, utilizando la escala de liderazgo de Thompson y el cuestionario de clima organizacional de Revilla. Encontró como resultado que el liderazgo autoritario generaba un clima organizacional inadecuado, pero a su vez generaba mayor producción docente a nivel pedagógico; en cambio el liderazgo democrático orientaba hacia un clima organizacional un tanto distendido, generando la creatividad en los docentes. Se encontró una alta correlación entre el liderazgo autoritario y el clima organizacional explotador ($r= 0,76$). sin embargo, existe una correlación moderada entre el liderazgo democrático y el clima organizacional participativo ($r= 0,51$). una correlación moderada entre el liderazgo democrático y el clima organizacional participativo ($r= 0,51$).

Con respecto al objetivo comparar la relación que existe entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica de aula las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, el resultado muestra que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo liberal es $R=0,764$ y para la variable gestión pedagógica en el aula es $R= 0,764$, eso indica que existe una correlación alta, con un nivel de significancia $p =0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo liberal con la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.

Finalmente para el objetivo caracterizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo, el resultado es el resultado muestra que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo transformacional es $R=0,803$ y para la variable gestión pedagógica en el aula es $R= 0,803$, eso indica que existe una correlación alta positiva, con un nivel de significancia $p =0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.

El resultado de la dimensión del liderazgo transformacional del directivo se relaciona con lo que dice Sosik et al (2002), citado por Mendoza (2006):

El liderazgo transformacional supera al transaccional en el hecho de que los trabajadores están motivados a dar más de lo que se espera de ellos. Esto es posible gracias a que el líder transformacional da atención a las personas y promueve su desarrollo y crecimiento ; los estimula intelectualmente a través de acciones que les permiten asumir interrogantes, intentar nuevas cosas y pensar de nuevas maneras acerca de viejas situaciones ; utiliza la motivación inspiracional presente al comunicar expectativas de alto desempeño a través de la proyección de una presencia dinámica, confiable y poderosa y maneja un carisma o influencia idealizada que a través de sus logros personales, carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados . (p. 130).

De ese modo se nota la diferencia que existe entre el líder transformacional frente a los demás estilos de liderazgo como autoritario, liberal y otros es diferente y es más eficaz, el líder transformacional también es líder estratégico y líder táctico, por eso, se centra en la generación de procesos de cambio dentro de la organización, se afana por el mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de un grupo y los niveles de motivación, para eso le sirve sus cualidades de ser carismático, proactivo y su capacidad de escucha y empatía.

CONCLUSIONES

1. El resultado global indica que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo directivo es $R = 0,883$, y para la variable gestión pedagógica en el aula es también $R = 0,883$, eso indica que existe una correlación alta y directa, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por tanto, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en aula que realizan los docentes en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca en Huancayo.
2. En cuanto al objetivo, describir la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula, los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo democrático es $R = 0,757$ y para la variable gestión pedagógica en el aula lo mismo es $R = 0,757$, eso indica que existe una correlación alta y directa, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.
3. Para el objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en el aula, el resultado es precisa que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo autoritario es $R = 0,749$ y para la variable gestión pedagógica en el aula es igual $R = 0,749$, eso indica que existe una correlación alta, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.
4. Con respecto al objetivo comparar la relación que existe entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica de aula, el resultado muestra que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo liberal es $R = 0,764$ y para la variable gestión pedagógica en el aula es $R = 0,64$, eso indica que existe una correlación alta, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo liberal

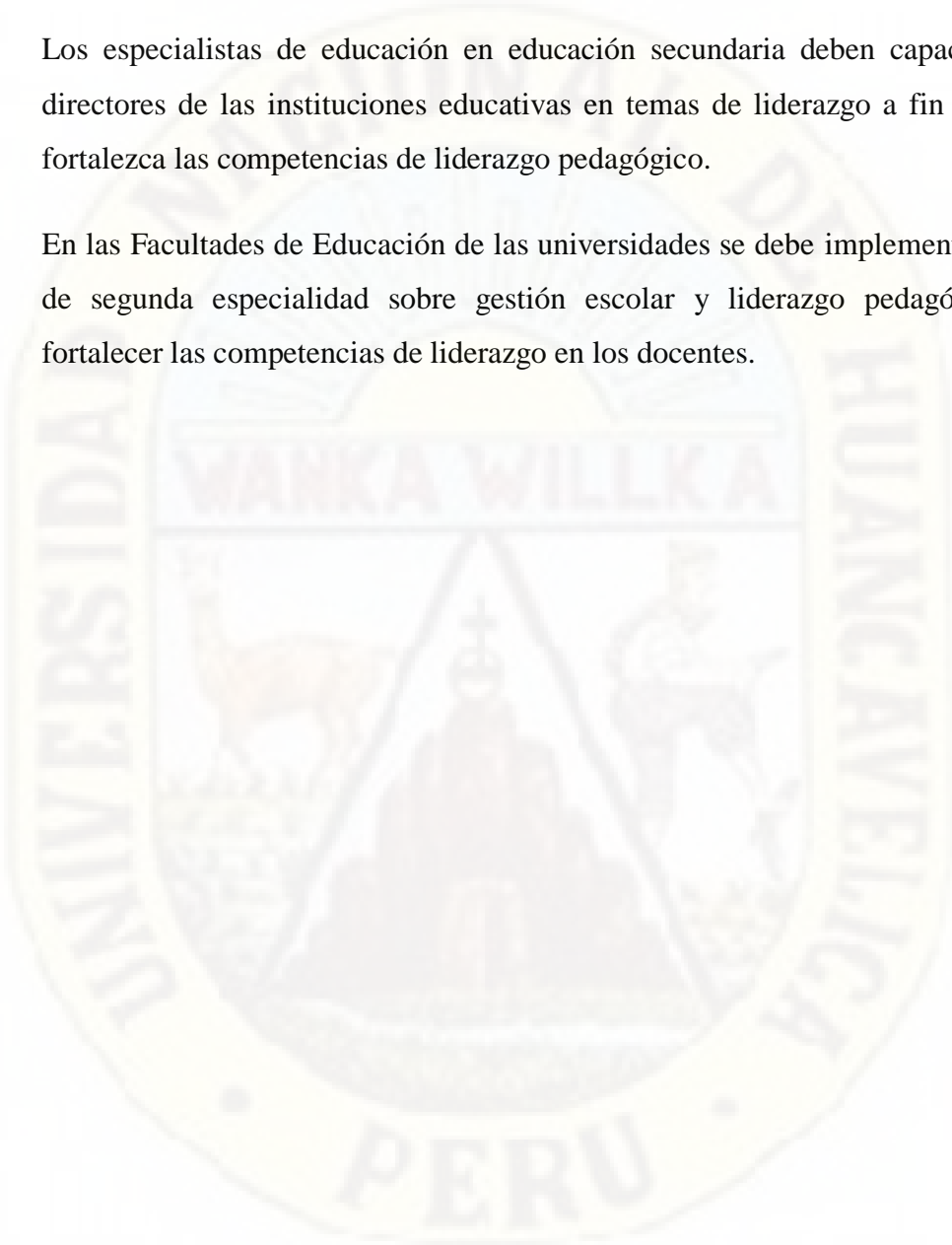
con la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.

5. Finalmente para el objetivo caracterizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula, el resultado muestra que el coeficiente de correlación de Spearman para la variable liderazgo transformacional es $R=0,803$ y para la variable gestión pedagógica en el aula es $R= 0,803$, eso indica que existe una correlación alta positiva , con un nivel de significancia $p =0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca.



RECOMENDACIONES

1. Que los directores de las instituciones educativas de educación secundaria, deben especializarse a través de estudios de diplomado o segunda especialidad en temas de gestión escolar con liderazgo pedagógico
2. Los especialistas de educación en educación secundaria deben capacitar a los directores de las instituciones educativas en temas de liderazgo a fin de que se fortalezca las competencias de liderazgo pedagógico.
3. En las Facultades de Educación de las universidades se debe implementar estudio de segunda especialidad sobre gestión escolar y liderazgo pedagógico para fortalecer las competencias de liderazgo en los docentes.



REFERENCIAS

- Aguiar, B. (2012). *Gestión pedagógica y logros de aprendizaje en los estudiantes de la carrera de Técnicos Superior de Enfermería del Instituto Tecnológico Bolivariano de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Guayaquil-Ecuador, Guayaquil.
- Alin, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ayala, M. (2015). *El liderazgo autocrático y el clima laboral*. Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada.
- Benavides, L. H. (2011). *liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa "San Juan de Bucay" Del Cantón General Antonio Elizalde (Bucay). Durante periodo 2010 -2011. (Tesis de Maestría)*. Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador.
- Bernal, J. (2015). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. (Tesis de Doctorado)*. Universidad de Zaragoza, España, Zaragoza.
- Briones, G. (1987). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México : Trillas.
- Campos, L. R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao (Tesis de Maestría)*. . Universidad San Ignacio Loyola, Lima.
- Cantón, S. (2001).) *Administración Moderna*. México: Prentice Hall.
- Cea , D. A. (2012). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. . España: Síntesis.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill.
- Corona, M. (2006). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla*. . México: Secretaria de Educación Pública. Revista de UNAM. N° 233 p. 17 – 19.
- Espinoza, M. (1999). *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS.
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. *Nota Técnica N°6, Líderes educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar* , No.6.
- García, J. (2019). Tipos de liderazgo. Los 5 clases de líderes. *Obtenido de <https://psicologiymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>*.
- Gómez, J. (2017). 13 estilos de liderazgo. *Recuperado de <https://ined 21.com/13-estilos-de-liderazgo/>*.

- Grupo de Liderazgo, p. (2017). La importancia del liderazgo en la gestión educativa. *Reuperado htps:www.liderazgo.co/contacto.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: México, McGraw-Hill.
- Hilares, E. (2015). *Relación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Centro de Educación Técnico Productivo “La Inmaculada Concepción” de Villa el Salvador en el año 2014. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Chile, Concepción.
- Huergo, J. (2019). Los procesos de gestión. *Recuperado de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>*.
- James, E., & Lindsey, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. México: Thomson.
- Llange, E. Z. (2018). *Liderazgo directivo y la gestión educativa . (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Martos, L. E. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Mendoza, M. R. (2006). El liderazgo transformacional, dimnsioones eimpecto en la cultura orrganizaciioonal y eficacia de las empresas. *Facultad de Ciencias Económicas vv.XVI No.1 Nueva Granada*, 118-134.
- MINEDU. (2003). *Ley General de Educación No. 28044*. Lima : Diariio El Peruano.
- MINEDU. (2007). *Proyecto educativo*. Lima: Imprso en Lima.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: Navarrete.
- MINEDU. (2018). *Orientaciones para el acompañamiento pedagógico*. Lima: Navarrete.
- Mondragón , M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Reflexión movimiento científico . V.8 No. 1*, 98-104.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, E. (2014). *Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y VillMetodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa: Colombia: Ediciones de la U. Colombia: Ediciones de U.*
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Rodríguez, P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio. *INTERCIENCIA, vol. 41, núm. 11, noviembre, Asociación Interciencia, 748-756.*
- Peralta, M. E. (2015). *El liderazgo que ejercen los (as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio*

de Managua durante el II semestre. (tesis de Maestría): Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.

Roman, J. (2013). *Percepción de la gestión pedagógica curricular en los estudiantes de secundaria de la IE Reino de España-Barranco-2013.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo.

Sánchez, H., & Reyes, C. (1985). *Metodología y diseño en la investigación científica.* Lima: Impreso en Lima.

Tan, S. Y., Chin, S. S., Seyal, A. H., Yeow, J. A., & Tan, K. S. (2013). La relación entre la inteligencia espiritual y el estilo de liderazgo transformacional entre los líderes estudiantiles. *Sudeste Asiático*, 1-17.

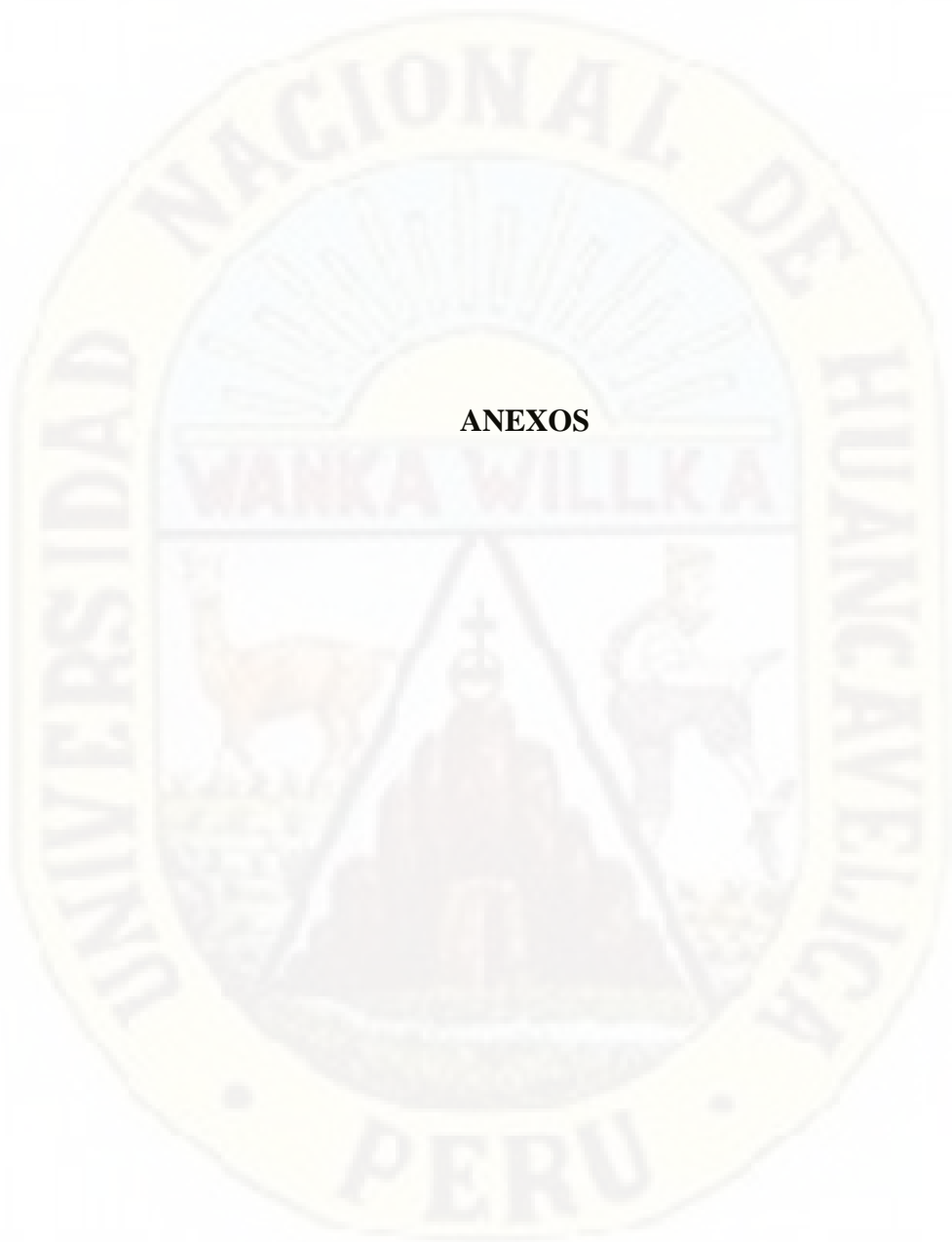
Tasayco, N. J. (2019). Dirección de gestión pedagógica. *Gestión pedagógica Callao.*

Triola, M. F. (2009). *Estadístico.* México: Pearson.

Vara, A. A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa.* Lima : USMP.

Vilar, L. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden.* Bilbao: Mensajero.

Villa, A. (2009). Estilos y competencias del liderazgo en los equipos directivos. *Recuperdo de <http://www.escuelas católicas .es/formaciión/Documents/>, 2.*

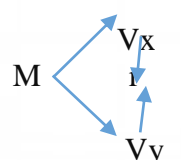


ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

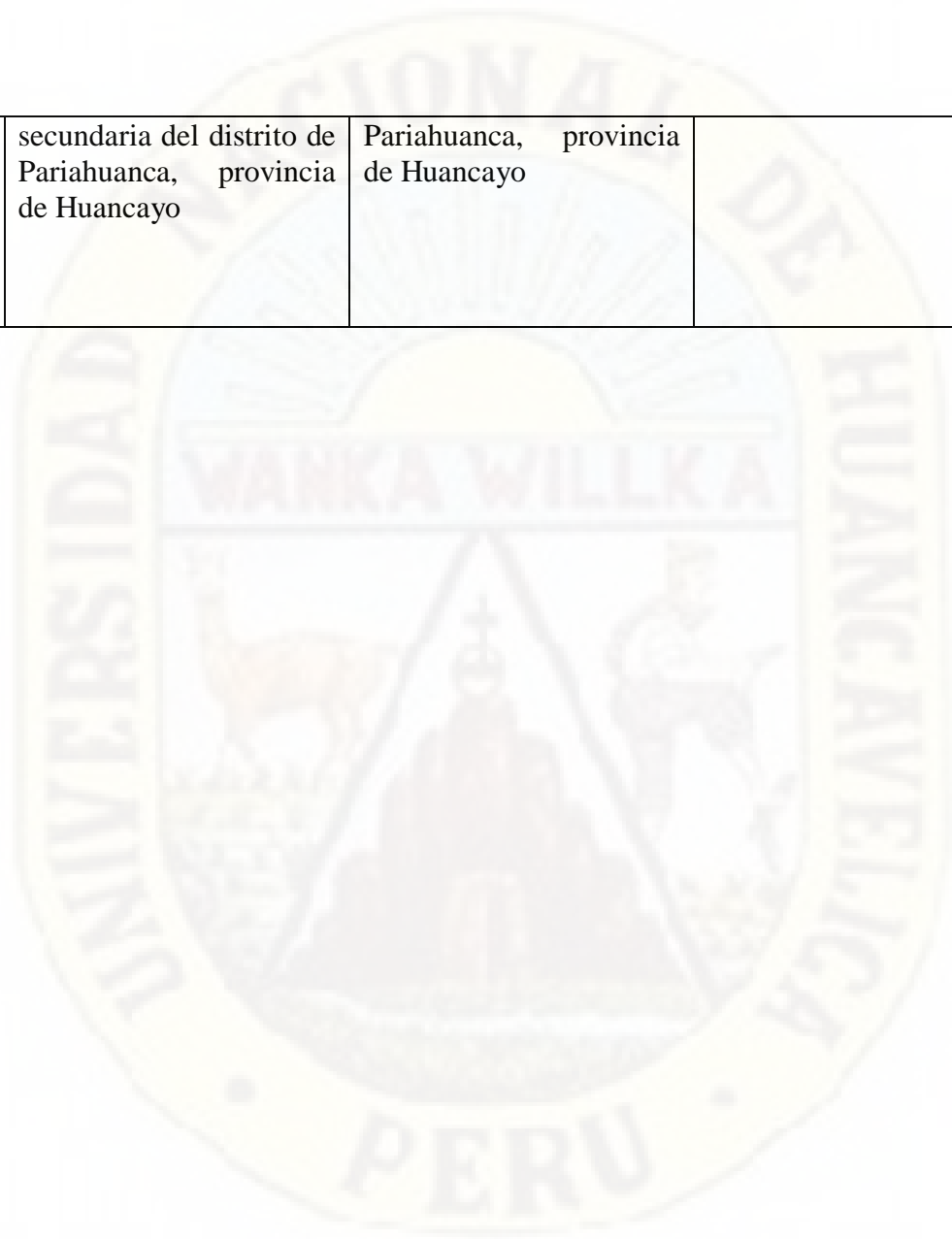
TITULO:

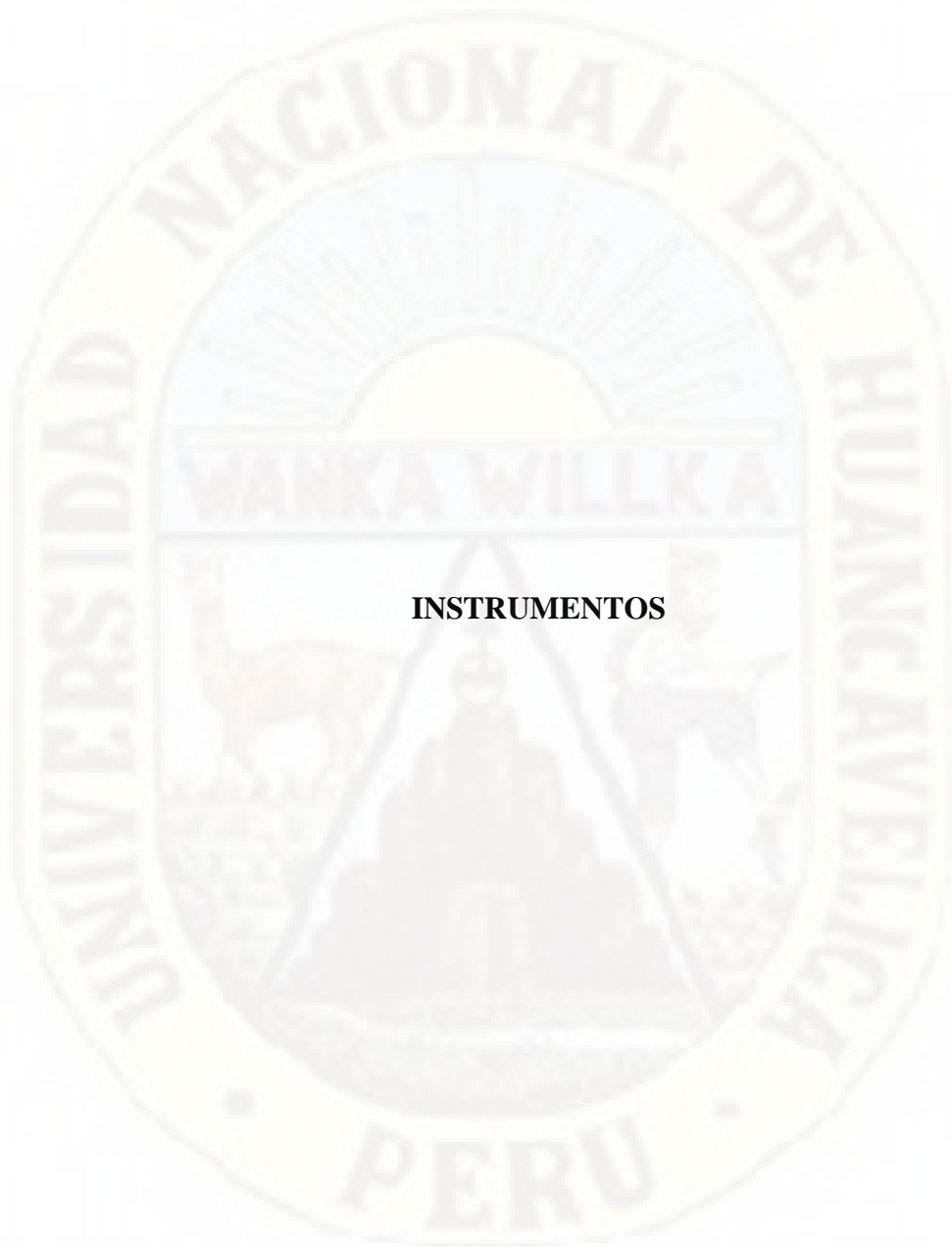
Estilo de liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Principal	Principal	Principal		
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir la relación que existe entre el liderazgo democrática y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>a) Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de</p>	<p>Variable 1 (X) Estilos de liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autoritario 2. Liberal 3. Democrático 4. Transformacional <p>Variable 2 (Y) Gestión pedagógica en aula</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión curricular 2. Enseñanza y aprendizaje 	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño</p>  <p>Donde: M = Muestra Vx = Liderazgo directivo Vy = gestión pedagógica en aula</p>

<p>Pariahuanca, provincia de Huancayo?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación</p>	<p>de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>b) Comparar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>c) Caracterizar la relación que existe entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>d) Caracterizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación</p>	<p>Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>b) Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo</p> <p>d) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de</p>	<p>3. Materiales y recursos didácticos</p> <p>4. Evaluación del aprendizaje</p>	<p>r = Relación entre variables:</p> <p>Métodos</p> <p>a). M. general: Método científico</p> <p>b). Descriptivo</p> <p>c). Estadístico</p> <p>Técnicas para recoger datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento para recoger datos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnicas para procesar los datos</p> <p>R de Spearman</p> <p>Población</p> <p>77 docentes i directores</p> <p>Muestra</p> <p>77 docentes i directores</p> <p>Escala de medición</p> <p>Nunca: 1</p>
--	---	--	---	---

secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo?	secundaria del distrito de Pariahuanca, provincia de Huancayo	Pariahuanca, provincia de Huancayo	A veces: 2 Siempre: 3
--	---	------------------------------------	--------------------------





INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN PEDAGÓGICA EN AULA

INSTRUCCIONES:

Estimado señor Director, a continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo y marque con un aspa (X) según considere. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La encuesta es anónima. La escala de estimación de 1 al 3.

ESCALA	EQUIVALENCIA
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo a tu percepción

	DIMENSIÓN 1	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
1	Planifica sus unidades y sesiones de aprendizaje teniendo como fuente a programación curricular anual			
2	Selecciona adecuadamente competencias, capacidades y el desempeño de acuerdo al CNEB y la especialidad.			
3	Escoge estrategias didácticas activas para desarrollar sesión de aprendizaje			
4	Organiza actividades de aprendizaje de acuerdo a la competencia programada			
5	Incorpora en la programación de las unidades de aprendizaje contenidos, conceptuales, procedimentales y actitudinales.			
6	Incorpora enfoques de interculturalidad en la programación de la sesión de aprendizaje.			

	DIMENSIÓN 2	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
7	Aplica los procesos didácticos de acuerdo a la especialidad que enseña			
8	Utiliza diferentes dinámicas para motivar a los alumnos y crear conflicto cognitivo			
9	Guía con eficiencia a los alumnos para que realicen actividades de aprendizaje durante la ejecución de la sesión de aprendizaje			

10	Organiza trabajo en equipo a fin de que los alumnos organicen resúmenes, carteles y debate en el aula			
11	Crea condiciones para que los alumnos construyan sus conocimientos después de realizar actividades significativas			
12	Conduce el desarrollo de la sesión de aprendizaje con una visión de formación integral de los educandos			

	DIMENSIÓN 3	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
13	Utiliza materiales didácticos concretos durante el desarrollo de sesión de aprendizaje.			
14	El material didáctico que utiliza tiene relación con el tema que desarrolla			
15	El uso de materiales didáctico tiene relación con la competencia a desarrollar			
16	Aplica TICs como material de apoyo de la enseñanza y aprendizaje			
17	Utiliza materiales didácticas que genera la atención de los estudiantes			
18	Los materiales didácticos que utiliza despierta interés, motivación y concentración en los alumnos.			

	DIMENSIÓN 4	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
19	Emplea instrumentos pertinentes para evaluar el desempeño y los productos que elaboran los alumnos			
20	Evalúa conocimientos, habilidades y actitudes que adquieren los alumnos			
21	Practica una evaluación basada en competencias			
22	Utiliza la rúbrica para evaluar trabajos prácticos de los estudiantes			
23	Después de conocer el resultado de evaluación, toma decisiones para mejorar el desarrollo de la sesión de aprendizaje y su desempeño como docente.			
24	Informa oportunamente a los alumnos y padres de familia los resultados de la evaluación de aprendizaje.			

Muchas gracias



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado señor profesor, a continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo y marque con un aspa (X) según considere. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La encuesta es anónima. La escala de estimación de 1 al 3.

ESCALA	EQUIVALENCIA
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo a tu percepción

No	DIMENSIÓN 1	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
1	Establece medidas administrativas sin participación de Consejo Educativo Institucional CONEI			
2	En las reuniones de trabajo, no valora ni respeta la opinión de docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades			
3	Centraliza las decisiones en su persona y obliga a cumplir a la comunidad educativa			
4	Demuestra un gobierno vertical en la institución educativa			
5	Genera un clima de tensión, frustración y agresividad en la institución educativa			
6	Es dominante y soberbio (a) como autoridad escolar			

	DIMENSIÓN 2	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
7	Deja en libertad total a CONEI para que tomen decisiones sobre gestión escolar de la institución educativa			
8	En la gestión escolar, su participación es mínima, la comunidad educativa lo decide			
9	No ejerce control pertinente sobre gestión administrativa, pedagógica y comunitaria			
10	Adopta decisiones no viables cuando surgen problemas en la institución educativa			
11	No evalúa con firmeza la labor pedagógica de los docentes ni hace monitoreo sobre el aprendizaje de los estudiantes			

12	Pocas veces se pone en contacto con los docentes, alumnos y padres de familia, tampoco apoyo con contundencia cuando existen dificultades.			
----	--	--	--	--

	DIMENSIÓN 3	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
13	Conduce y orienta a la comunidad educativa con respeto a la persona humana y normas vigentes			
14	Incentiva con firmeza la participación de los miembros del CONEI en la gestión escolar y promueve una gestión compartida			
15	Genera un clima organizacional saludable en la institución educativa respetando los derechos de los demás			
16	Promueve relaciones humanas cordiales entre los miembros de CONEI, padres de familia, organizaciones escolares y autoridades de la comunidad			
17	Genera comunicación cordial y franca con los docentes, alumnos, padres de familia y autoridades de la comunidad			
18	Forja con ejemplos la práctica de valores de compromiso y de responsabilidad			

	DIMENSIÓN 4	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
19	Propicia un clima de confianza, compromiso, iniciativa, expectativas y de responsabilidad en la IE apelando a la práctica de valores éticos			
20	Promueve gestión escolar imitable por la comunidad educativa, CONEI, APAFA porque se sustenta en la práctica de valores humanos y respeto a la cultura de la comunidad			
21	Estimula intelectualmente a los profesores para que asuma nuevos desafíos y retos en la formación de los educandos.			
22	Se preocupa individualmente de la labor y situación personal de los docentes y estudiantes, e incentiva superación personal y profesional			
23	Genera cambios de visión buscando interés colectivo y no individual			
24	Motiva, estimula y transforma a los profesores para que realicen una gestión pedagógica con resultados de una formación integral.			

Muchas gracias

EL ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
DE LA OFICINA DESCENTRALIZADA DE LA UGEL
HUANCAYO, EN EL DISTRITO DE
PARIAHUANCA, PROVINCIA DE HUANCAYO,
REGIÓN JUNÍN.

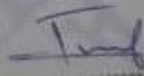
HACE CONSTAR:

Que el Licenciado HUGO FILIAN CONDOR PORRAS ha realizado una encuesta a los directores y docentes del nivel secundario de las nueve instituciones educativas sobre su proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN AULA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE PARIAHUANCA, HUANCAYO". Que fue aplicado en la última semana de junio y la primera semana de julio del 2019.

Se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente el interesado.

Pariahuanca, 26 de julio de 2019.




Mg. Ester I. Velázquez Yonase
D. N. 400444378
ASOCIADA EN EDUCACIÓN



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA LEY N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE

EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez Mg. Rebeca Gómez Tacuri
- 1.2 Cargo e institución donde labora Docente - I.F. Sonia Agust. UGEL - Junín
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuasi-Varico
- 1.4 Autor del instrumento Hugo Filkins Córdova Patras

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					7	5
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{28 + 15 = 43}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00] ✓

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD ✓

LUGAR: Huancavelica 2ª de 31 y 2 del 20/1/19

Rebeca
 Mg. Rebeca Gómez Tacuri
 DOCENTE
 FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 (CREADO POR LA LEY N° 25265)
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
 EDUCACIÓN
 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 POR CRITERIO DE JUECES



I DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del juez Mg. Ruth Velazquez Alfante
 1.2 Cargo e institución donde labora I.E. San José de Huancavelica - Director
 1.3 Nombre del instrumento evaluado Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento Hugo Fabian Cordi Porros

II ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. LENGUAJE	Sea sencillo, con lenguaje simple y claro.				✓	
2. OBJETIVO	Exista una única observación.				✓	
3. APLICACIÓN	Adecuada al nivel de la ciencia y tecnología.				✓	
4. OPERACIONALIZACIÓN	Presentación ordenada.				✓	
5. VALIDEZ	Contenga aspectos de las variables en estudio y relación suficiente.				✓	
6. REPRESENTATIVIDAD	Pueda recoger datos de acuerdo a un estudio particular.					✓
7. QUANTIFICACIÓN	Pueda recoger datos basados en series o series de tiempo.				✓	
8. CONFIABILIDAD	Sea veraz, adecuada y útil para el estudio.					✓
9. UTILIDAD	La metodología responda al propósito de la investigación.				✓	
10. RELEVANCIA	Los datos permitan un estudio estadístico particular.				✓	
CANTIDAD TOTAL DE PUNTAJAS					8	2
Escala de aprobación (cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{32 + 10}{50} = \frac{42}{50}$

III CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Hugo Fabian Cordi Porros
 Huancavelica, 14 de Mayo del 2019

Mg. Ruth Velazquez Alfante
 C.M. TITULAR DIRECTORA
 FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELCA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
 EDUCACION
 INSTITUCION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
 POR CUESTIONARIO DE JUZGOS

Nombre del autor: *Dr. Víctor R. Villalón Ayala*
 Fecha de elaboración: *20 de mayo de 2019*
 Lugar de elaboración: *Huancavelica*
 Nombre del instrumento: *Instrumento de Investigación por Cuestionario de Juizgos*

MAPA DE LA EVALUACION

ITEM	CONTENIDO	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR
1	Identificación del instrumento						
2	Objetivos del instrumento						
3	Justificación del instrumento						
4	Descripción del instrumento						
5	Características del instrumento						
6	Validación del instrumento						
7	Aplicación del instrumento						
8	Procesamiento de los datos						
9	Interpretación de los resultados						
10	Conclusiones del instrumento						
11	Referencias del instrumento						
12	Valoración del instrumento						

Sumatoria de valores = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{20 + 15}{20} = 95\%$

Coeficiente de confiabilidad = $\frac{95}{100} = 0.95$
 (Según el coeficiente de valor obtenido en el análisis de confiabilidad y luego se le aplica en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Insuficiente	10,00-0,50
Quintado	11,00-0,75
Aprobado	12,75-1,00

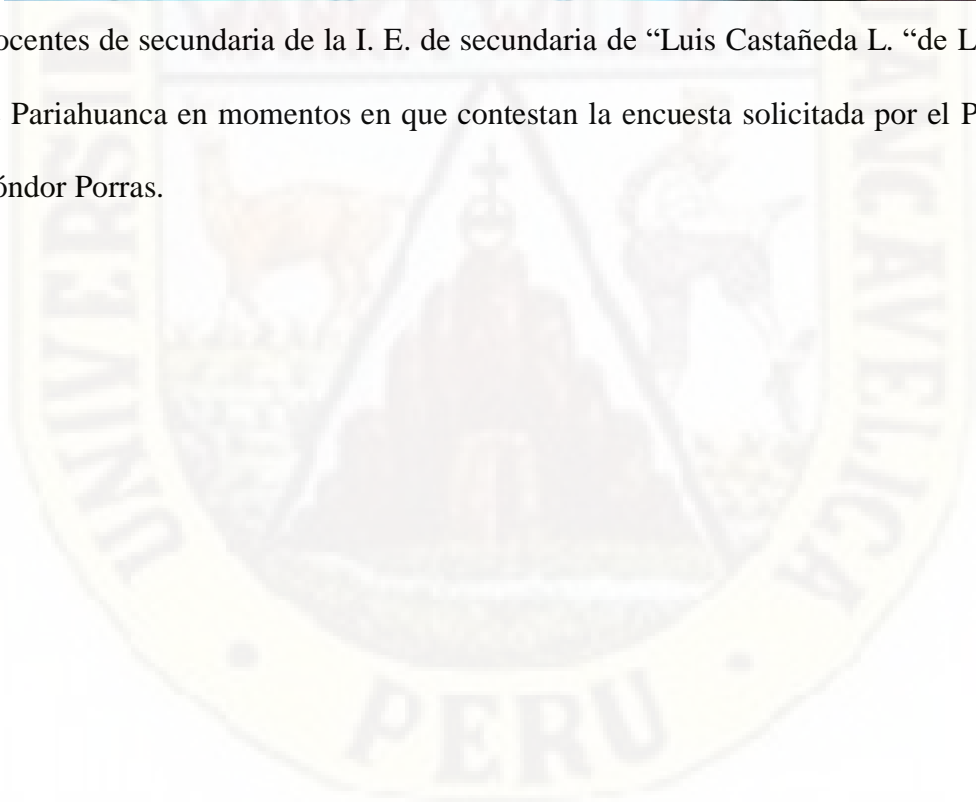
APLICACION DE APPLICABILIDAD

20 de mayo de 2019

[Firma]
 Dr. Víctor R. Villalón Ayala
 DOCENTE
 PARA DEL 2019

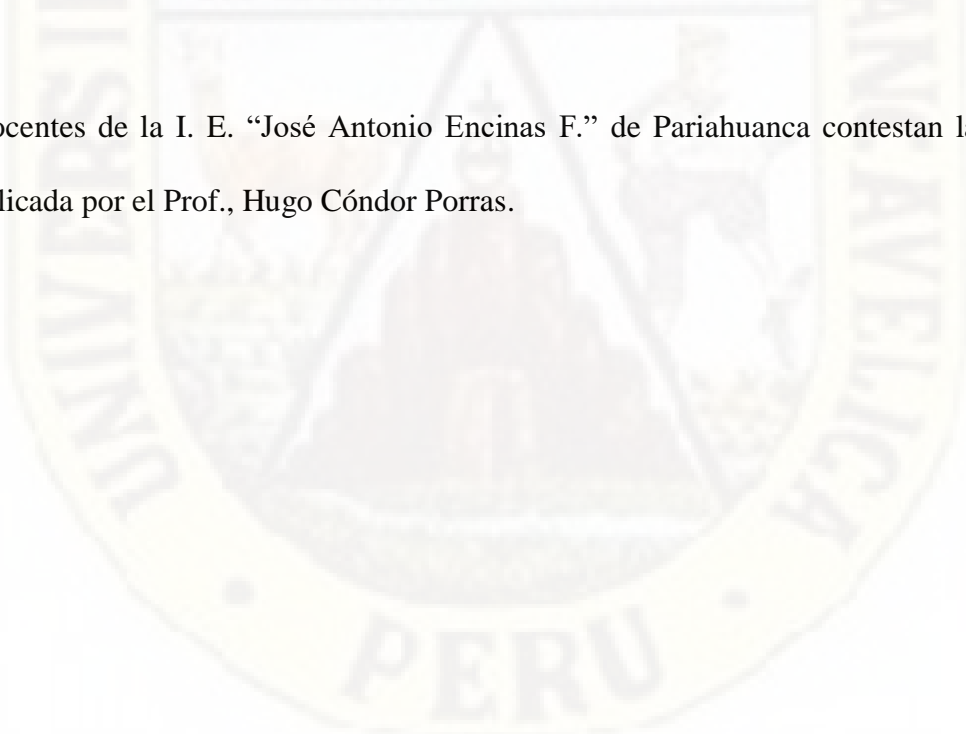


Docentes de secundaria de la I. E. de secundaria de “Luis Castañeda L. “de Llacsapirca de Pariahuanca en momentos en que contestan la encuesta solicitada por el Prof. Hugo Córdor Porras.





Docentes de la I. E. “José Antonio Encinas F.” de Pariahuanca contestan la encuesta aplicada por el Prof., Hugo Córdor Porras.





Profesores de la I. E. “Santiago Antúnez M. “de Lampa en momentos en que contestan el cuestionario aplicado por el Prof. Hugo Cóndor Porras.



Profesores de la I. E. “24 de junio “de San Balvin momentos en que explica el profesor Hugo Cándor Porras para contestar la encuesta.

BASE DE DATOS SOBRE VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

	DIM_1						DIM_2						DIM_3						DIM_4					
	p_1	p_2	p_3	p_4	p_5	p_6	p_7	p_8	p_9	p_10	p_11	p_12	p_13	p_14	p_15	p_16	p_17	p_18	p_19	p_20	p_21	p_22	p_23	p_24
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2
6	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
11	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
14	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
15	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2

20	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
21	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
23	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
25	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
26	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
30	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
31	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
34	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
38	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
40	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
41	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
42	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
43	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
44	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
46	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2

47	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
48	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
51	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
58	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
59	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
61	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
63	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

VARIABLE 2
BASE DE DATOS GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIM_1						DIM_2						DIM_3						DIM_4					
p_1	p_2	p_3	p_4	p_5	p_6	p_7	p_8	p_9	p_10	p_11	p_12	p_13	p_14	p_15	p_16	p_17	p_18	p_19	p_20	p_21	p_22	p_23	p_24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3
3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3
1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3
3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3