



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada
en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de
Lurigancho-2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Br. Lenin Galo García Quispe.

ASESORA:

Dra. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

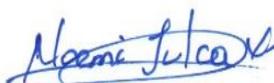
Gestión y calidad educativa.

PERÚ - 2017

Docentes del Jurado

x 

Dra. Carbajal Bautista Marivel
Presidenta



Mg. Julca Vera Noemí Teresa
Secretaria



Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica
Vocal

Dedicatoria

Las constantes reflexiones hace que dedique en esta hermosa oportunidad con sabiduría y amor esta investigación, a mi padre Bari, a mi madre Hilda, a mis hermanos(as), a mi hija Grecia, a mi hijo Mijaíl, a mi esposa Rosa y a mi tío Eduvigis, quienes son mi motivación de superación constante; cuya investigación permitirá coadyuvar mejor a la educación peruana, enfrentando nuevos retos locales, nacionales e internacionales.

Agradecimiento

Agradezco a la Dra. Mildred Ledesma Cuadros que con sabiduría mejoró mi estilo de investigación, a la universidad particular Cesar Vallejo que me formó constantemente para ser mejor profesional, a mi madre y a mi padre que siempre desean que sus hijos e hijas se autorrealicen en la amplitud como ser humano espiritual, a mi hijo y a mi hija que en su inocencia saben lo que es fructífero investigar y a mis hermanos(as) que apoyan retos que se proponen las personas; con aliento, sabiduría y calor humano para alcanzar la meta que uno se propone.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lenin Galo García Quispe, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 33341787 respectivamente, con la tesis titulada “Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 07 de diciembre de 2017



Lenin Galo García Quispe.

DNI N.º 33341787

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este San Juan de Lurigancho: “Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables de estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes.	17
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística	23
1.3 Justificación	69
1.4 Problema	75
1.5 Hipótesis	76
1.6 Objetivos	77
II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	80
2.2 Operacionalización de variables	82
2.3 Metodología	84
2.4 Tipo de estudio	84
2.5 Diseño	85
2.6 Población, muestra, muestreo	86
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de dato	89
2.8 Métodos de análisis de datos	95
2.9 Aspectos éticos	95
III. RESULTADOS	96

IV.	DISCUSIÓN	114
V.	CONCLUSIONES	124
VI.	RECOMENDACIONES	127
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	130
	ANEXOS	137
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	138
	Anexo 2. Instrumentos	141
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	148
	Anexo 4. Carta de presentación.	172
	Anexo 5. Base de datos	183
	Anexo 6. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	195
	Anexo 7. Artículo científico	197

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico	82
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión escolar centrada en los aprendizajes	83
Tabla 3	Población	86
Tabla 4	Muestra	88
Tabla 5	Relación de validadores	92
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario Liderazgo pedagógico	93
Tabla 7	Confiabilidad cuestionario Gestión escolar centrada en los aprendizajes	94
Tabla 8	Descripción de Liderazgo pedagógico	97
Tabla 9	Descripción Gestión escolar centrada en los aprendizajes	98
Tabla 10	Liderazgo pedagógico y Gestión escolar centrada en aprendizajes	99
Tabla 11	Dimensión de Establecimiento de metas- expectativas y Gestión escolar centrada en los aprendizajes.	100
Tabla 12	Dimensión Obtención -asignación de recursos en forma estratégica y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	101
Tabla 13	Dimensión Planificación-coordinación- evaluación de la enseñanza- del currículo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	102
Tabla 14	Dimensión Promoción, participación en el aprendizaje – desarrollo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	104
Tabla 15	Dimensión Asegurar un entorno ordenado –de apoyo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	105
Tabla 16	Correlación Liderazgo pedagógico y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	107
Tabla 17	Correlación dimensión de Establecimiento de metas- expectativas y escolar centrada en los aprendizajes	108

Tabla 18	Correlación dimensión obtención-asignación de recursos en forma estratégica y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	109
Tabla 19	Correlación dimensión Planificación-correlación- Coordinación-evaluación de la enseñanza –del currículo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	110
Tabla 20	Correlación dimensión Promoción-participación en el aprendizaje – desarrollo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	112
Tabla 21	Correlación dimensión Asegurar un entorno – de apoyo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	113

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Pirámide motivacional de Maslow	46
Figura 2	Organización de actividades del PAT	57
Figura 3	Diagrama de Liderazgo pedagógico.	97
Figura 4	Diagrama de frecuencias de la Gestión escolar centrada en los aprendizajes.	98
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo pedagógico y Gestión escolar centrada en los aprendizajes.	99
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	100
Figura 7	Diagrama de barras agrupadas de la dimensión Obtención - asignación de recursos en Forma estratégica y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	101
Figura 8	Diagrama de barras agrupadas de la dimensión Planificación-coordinación- evaluación de la enseñanza-del currículo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	102
Figura 9	Diagrama de barras agrupadas de la dimensión Promoción, participación en el aprendizaje – desarrollo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	104
Figura 10	Diagrama de barras agrupadas de la dimensión Asegurar un entorno ordenado –de apoyo y Gestión escolar centrada en los aprendizajes	106

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo) (En Desacuerdo) (Indiferente) (De acuerdo) (Totalmente de acuerdo), que permitió entregar información acerca de Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes del usuario en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. El liderazgo pedagógico en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, el liderazgo pedagógico en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, el liderazgo pedagógico el nivel es alto en un porcentaje 50.2% en docentes que perciben una gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel óptimo.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Abstract

The general objective of this research was to determine how there is a relationship between pedagogical leadership and school management centered on learning, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017, the census sample considered the entire population, in which has used the variable: Pedagogical leadership and school management focused on learning.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental correlational level design, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the instrument: Pedagogical Leadership questionnaire and school-centered management in the learning on the scale of Likert (Strongly Disagree) (Disagree) (Indifferent) (Agree) (Strongly agree), which allowed to deliver information about pedagogical leadership and school management focused on user learning in its different dimensions, whose results are presented graphically and textually. Pedagogical leadership at a low level, 3.8% of teachers perceive school management focused on non-optimal learning, on the other hand, pedagogical leadership at a medium level, 31% of teachers perceive school management focused on regular apprenticeships Likewise, the pedagogical leadership level is high in a percentage of 50.2% in teachers who perceive a school management focused on learning at an optimal level.

The investigation concludes that there is significant evidence to affirm that the result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.772 indicates that there is a positive relationship between the variables and that it is found in the high correlation level and the level of bilateral significance is $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant) Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Key words: Pedagogical leadership and school management focused on learnings

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas son estructuras de enorme importancia para la formación y el desarrollo en primer lugar de la persona como tal y luego de las sociedades, en este sentido el liderazgo es una de las variables más importantes a tomar en cuenta para que en materia educativa se alcancen resultados más significativos.

El siguiente informe final de investigación fue titulado: "Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017. Es una investigación descriptiva correlacional y sienta sus bases en la investigación cuantitativa. Establece relación entre dos variables de estudio: Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes. La investigación surge debido a que en la actualidad los directivos como líderes pedagógicos dificultan proponer garantizar aprendizajes con una visión educativa de acuerdo al contexto de la institución educativa. Los directivos sienten preocupación por los retos de la educación básica regular y el perfil de egreso de sus estudiantes a ante las reformas constantes curriculares y los cambios curriculares constantes así como los avances tecnológicos, afectando o influyendo al liderazgo pedagógico con distractores.

La presente investigación coadyuva a garantizar al líder pedagógico la calidad de enseñanza, aprendizaje eficaz y significativo para garantizar la educación de calidad de los estudiantes con la escuela que queremos.

Las variables de la investigación que se considera son el liderazgo pedagógico y gestión escolar centrado en los aprendizajes. La primera variable sostiene cinco dimensiones y la segunda dos dimensiones que el directivo debe practicarlos para un liderazgo pedagógico, propiciando situaciones que favorecen la orientación y guía de la enseñanza y aprendizaje específicamente del estudiante generando saberes eficaces, propiciando interiorización de los valores y actividades previstas en el currículum, sin embargo el directivo se orienta en el diseño de sus estrategias de liderazgo considerando las dimensiones propuestas en la investigación durante su labor directiva.

En ese sentido, se buscó establecer la relación que hay entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San

Juan de Lurigancho -2017 , la cual recae en el adecuado manejo de las dimensiones de cada variable de estudio.

La investigación está estructurada en siete capítulos. El primer capítulo presenta la introducción donde se da a conocer los antecedentes y fundamentación científica, técnica y humanística, justificación, problema, hipótesis, objetivos.

El segundo capítulo aborda la metodología como marco, operanalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño de estudio, población estudiada, muestra estudiada, técnicas de recolección de datos importantes para abordar responsablemente la investigación, de análisis de datos, aspectos éticos. El III capítulo considera los resultados de estudio. El IV capítulo aborda la discusión de resultados. Se considera en el V capítulo las recomendaciones .Respecto al VI capítulo da a conocer las referencias bibliográficas. Finalmente los anexos están compuesta de la matriz de consistencia, instrumentos, validez del instrumento de juicio de expertos, base de datos, tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Sperman teórico conceptual, con los antecedentes.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Ortiz (2014) en la tesis de su autoría: "El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central, hizo una investigación en la Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán" de Honduras para adquirir el grado de Maestrante considera , en esta tesis define como dos objetivos generales que fue analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión, en los centros de educación básica y el otro establecer la aplicación del liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los procesos de la gestión educativa, en los centros de Educación Básica. El enfoque de la investigación que empleó es de corte cuantitativo, el tipo de investigación que empleó fue la investigación descriptiva, el diseño de investigación que usó fue no experimental, la población que consideró estuvo conformada por 46 centros de Educación Básica, que están ubicados en la zona urbana y rural del municipio del Distrito Central, la muestra fue un muestreo intencionado, la muestra es no probabilístico; de los 46 centros de Educación Básica que están distribuidos en los 15 distritos educativos se seleccionaron 2 centros de Educación Básica urbanos y 2 rurales, del departamento de Francisco Morazán sin embargo la muestra es representativa. Una de las conclusiones importantísimas a la que arribó fue que el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica, es de vital importancia para planificar, llevar a cabo la transformación e innovaciones de los mismos; para lograr la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Se inició un cambio en la participación para formular la misión, visión y planificación estratégica para lograr el desarrollo de los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica.

Según esta tesis en sus resultados el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa, tiene mucha presencia en la planificación, desarrollo y la evaluación donde el líder pedagógico tiene que ser transformacional e innovador,

orientando la misión y visión como proceso de gestión educativa para lograr aprendizajes. El director debe generar un clima favorable para trabajar en equipo fomentando las buenas prácticas de gestión en el centro educativo que permita la búsqueda de soluciones a los problemas para el éxito del aprendizaje. En esta tesis se aporta que en la gestión escolar los docentes participan de los objetivos estratégicos planteados en los documentos de gestión para lograr los aprendizajes.

Castillo (2014) en la Tesis de su autoría: “Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos”, hizo una indagación en la Universidad de Barcelona, para adquirir el grado de Doctor. Cuyo objetivo general fue Comprender el ejercicio del liderazgo pedagógico al interior de un centro de educación infantil y primaria pública español que desarrolla un proyecto educativo de comunidad de aprendizaje. La investigación que empleó fue el enfoque cualitativo, la metodología de la investigación que se usó fue la metodológica de estudio de casos desde una perspectiva comunicativa-crítica. La población y muestra fue CEIP Lledoner -Santiago. Una de las conclusiones importantísimas a la que arribó el autor fue: El ejercicio del liderazgo pedagógico dentro de esta Comunidad de Aprendizaje, logra la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, y donde los principales responsables son los profesores y los miembros del equipo directivo, con la colaboración de las familias. La población que brindó los datos son los profesores, familias voluntarias y el equipo directivo del propio Centro Educativo Infantil y Primaria Lledoner.

Al respecto según esta tesis aporta que el liderazgo pedagógico está caracterizada por una persona proactiva que es capaz de responsabilizarse por la mejora de los aprendizajes de todos los estudiantes al interior de la institución educativa. Para ello sigue la visión y misión de la IE como objetivos claros que lo ayudan a no derrochar la perspectiva que estos aprendizajes están dirigidos a la transformación de la sociedad. El directivo tiene que ser probo en orientar de manera pedagógica en la IE siendo así su actitud competitiva aporta un conjunto de acciones para obtener aprendizajes, calidad de aprendizaje y éxito de los estudiantes en la IE.

Es una tesis que recolecta datos directos acerca de liderazgo pedagógico en la I.E de estudio, permitiendo antecedentes importantes para mi investigación.

Contreras y Jiménez (2016) en la Tesis de su autoría: “ El liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención-Bogotá” para obtener el grado de Maestría, realizaron una investigación, cuyo problema general fue encontrar los adjetivos que representan a los líderes directivos y cuál es la percepción frente al clima organizacional, el objetivo general a que arribaron es describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, tuvieron en cuenta la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa, para con base en ello, diseñar lineamientos de intervención que propendan por el bienestar de la comunidad educativa, el enfoque de la investigación empleada es la investigación cuantitativa, el diseño de la indagación que empleó es no experimental de tipo transeccional ,el tipo de investigación que empleó es la correlacional, el instrumento que empleó es Test de Adjetivos de Pitcher que contiene 59 adjetivos de acuerdo a la autora refieren características de los estilos de liderazgo, llegan a una de las conclusiones importantes que refirió “los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar .”

Al respecto según esta tesis aportan que el liderazgo es la persona que influye considerablemente en todos los integrantes de la comunidad educativa quiere decir que el buen liderazgo pedagógico directivo permite que el docente esté más motivado para dar sesiones de aprendizaje y a su vez los estudiantes tienen mayor apertura para el aprendizaje por lo que se crea un contexto adecuado donde los resultados producen una actitud satisfactoria permitiendo enlazar una gestión centrada en el aprendizaje generando un clima organizacional donde menciona el comportamiento del individuo es el resultado de la interacción entre las personas y el entorno que la rodea.

El clima como factor que determina la calidad de las relaciones humanas en un contexto cotidiano, así como también es un sistema de valores de las personas en una organización.

El liderazgo en las instituciones educativas reside en asumir las responsabilidades educativas íntegramente es decir desde lo empresarial ligado intrínsecamente con lo pedagógico. En conclusión se evidencia que hay relación recíproca entre liderazgo y clima organizacional que se desencadenará en el éxito del aprendizaje de los estudiantes siempre en cuando la promoción y la influencia de las buenas relaciones humanas sean positivas en la institución educativa.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Redolfo (2015) en su tesis denominada: "Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-departamento de Junin-2015". Es una tesis que planteó como problema general si existe alguna relación entre el liderazgo y el desempeño del profesorado en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, como objetivo general planteó determinar la relación que hay entre el liderazgo pedagógico y el desempeño del profesorado en las escuelas públicas del nivel secundario. La tesis se caracterizó por ser una indagación que utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de indagación que aplicó es de tipo correlacional, el diseño de la investigación que empleó es no experimental de tipo transeccional, la población que consideró son directivos y profesores de las escuelas públicas que corresponde a secundario de la Ugel del distrito de Jauja, departamento de Junín. La muestra estuvo conformada por los docentes y es de tipo probalístico estratificado, la técnica de recolección de datos que empleó es la técnica de la encuesta y el instrumento que usó es el cuestionario de tipo cuantitativo con escala de actitudes de Likert.

Concluyó mencionando que existe una relación estadísticamente entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario.

Al respecto esta tesis se aporta que el liderazgo pedagógico está caracterizada por un directivo influyente , inspirador, movilizador permitiendo una

buena organización y conducción para el logro de aprendizajes dentro un clima escolar de calidad donde interactúa toda la comunidad educativa para lograr la visión de la escuela. El autor en una de sus dimensiones menciona que parte del liderazgo pedagógico es el manejo organizacional ya que como directivo tiene que tener la capacidad de estructurar la organización eficientemente, edificar una visión compartida, promover el conocimiento y la aceptación de objetivos y metas, tener altas expectativas de los estudiantes, sembrar una cultura colaborativa, comprender la labor del docente en equipo involucra a la familia y a la comunidad en acciones que los estudiantes aprendan, aseguran el crecimiento de sus colaboradores, comparten el liderazgo con sus trabajadores y mejoraran las condiciones de trabajo para los integrantes de la institución educativa.

Cusihuallpa y Rosales (2015) realizaron el siguiente trabajo de investigación: “Liderazgo pedagógico y gestión institucional desde la visión de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la RED 03, UGEL 05. San Juan de Lurigancho 2015”. El problema general de la investigación plantea fue encontrar la relación del liderazgo pedagógico y gestión institucional desde la visión de los profesores. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación de liderazgo pedagógico y gestión institucional desde la visión de los profesores. La metodología que se utilizó en la investigación fue la hipotética –deductiva, la población de estudio que consideró estuvo conformada por 411 docentes de la Red 03, la muestra estuvo constituida por 199 docentes de la Red 03, la muestra de la investigación fue el muestreo probabilístico. La investigación concluyó arribando resultados donde el liderazgo pedagógico desde la visión de los docentes de las Instituciones Públicas de la RED 03, UGEL 05 se ubicó dentro de los parámetros regular con el 72%. Así mismo gestión institucional desde la visión de los docentes de las instituciones públicas de la RED 03,UGEL 05, se encontró dentro de los márgenes regular con el 81 %, de acuerdo a la hipótesis general se corroboró que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con gestión institucional, según la correlación de Spearman de 0.757, siendo una correlación positiva considerable.

Al respecto el aporte según esta tesis se sustenta que el liderazgo pedagógico del director evidencia procesos de cambio y mejora de aprendizajes de

los estudiantes. El aprendizaje no solo depende del docente en aula sino también del liderazgo pedagógico del director por su competencia de guiar a la institución educativa hacia objetivos y metas mejorando el aprendizaje de los estudiantes. Como aporte la variable liderazgo pedagógico tiene como primera dimensión “Establecer dirección” refiere que es construir una visión compartida de cambio; fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas; tener altas expectativas de los estudiantes; la segunda dimensión “Promueve desarrollo de capacidades” refiere el apoyo individual a cada maestro; dar reconocimiento y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas; la tercera dimensión “Rediseñar la organización” refiere que promueve una cultura colaborativa, promueve la formación de equipos pedagógicos para facilitar el trabajo del mismo; involucra a la familia y comunidad en acciones que favorezcan al aprendizaje de los estudiantes y la cuarta dimensión “Gestionar el aprendizaje” refiere dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación); monitorear la práctica pedagógica del docente; asesorar y orientar con el ejemplo “clases demostrativas”, dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica, estos aportes son de utilidad ya que se relacionan con el título de la investigación.

Pérez (2015) realizó el siguiente trabajo de indagación: “Líder Pedagógico y Gestión del Talento Humano según los docentes de la Red N° 04 UGELN°05 de san Juan de Lurigancho,2015”, para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación .El problema de general de la investigación fue encontrar la relación que existe respecto a líder pedagógico y la gestión del talento humano según los docentes, el objetivo general fue establecer la relación que existe entre el líder pedagógico y la gestión del talento humano según los docentes, la metodología usada en la indagación es hipotético deductivo, el tipo de investigación usada fue el básico o sustancial de naturaleza descriptiva y correlacional, la población estudiada estuvo conformada por 216 docentes del nivel secundaria ,la muestra de estudio es un subgrupo representativo de la población de interés ,arriba a una conclusión de interés para mi estudio concluyó que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Al respecto el aporte según esta tesis sustenta que la variable líder pedagógico se basa en el control de dos dimensiones como dominios del director, la primera “Gestión de las condiciones para para la mejora de los aprendizajes” donde principalmente el líder pedagógico tiene que gestionar las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje planificando, promocionando la convivencia democrática e intercultural , propiciando la participación de la familia y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes, evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa; la segunda dimensión “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”, están enfocadas de parte del líder pedagógico a potenciar el desarrollo de la profesionalidad del docente y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros, cuyas dimensiones aportan significativamente al trabajo de investigación.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Liderazgo pedagógica

Teoría del liderazgo transformador- Bernard Bass (1985)

Al respecto considero la propuesta de Fischman (2005) que se basa en Bass (1985) para sustentar acerca del líder transformador o transformacional refiere que la actitud del líder sea efectiva ante sus administrados con logro de resultados a diferencia del emperador. Este líder dirige sus esfuerzos de manera fundamental al desarrollo de las personas y de su contexto donde lidera movilizando a personas hacia causas que tienen significatividad más que a uno mismo sino se dirige a principios que coadyuvan a la mejora del mundo.

Actualmente como teoría más efectiva es el liderazgo transformador que tiene una existencia de más de dos mil años que se puso a coto con Bass. El líder transformador debe ser como un río a su paso enverdece los valles dando vida a las comunidades para desarrollarse y crecer, aún continuar generando vida al juntarse con el mar. El líder transformador considerado un liderazgo más positivo se preocupa de generar una buena calidad de servicio, un buen clima laboral, se preocupan a que le ayuden a generar un ambiente de aprendizaje de desarrollo

para todos sustancialmente de servicio y de colaboración con el prójimo. Este líder debe propiciar originalidad y fomentar a romper esquemas, debe comunicar visiones que involucren a todos de la empresa para alcanzarlos conduciéndolo por el sendero de la luz de la autorrealización exitosa de la empresa.

El término de liderazgo transformador nace o lo acuña James MacGregor Burns en 1978 pero es Bass quién mejora esta referencia.

El líder transformador debe ser humilde, sencillo, comunicador identificarse con su trabajador donde inspire cambios sustanciales para la empresa debe inspirar vida, organización, ayuda al prójimo; garantizar buen servicio, buena calidad del producto en todo momento. El líder transformador fomenta e inspira vida en todos los lugares de la empresa dejando su ego en beneficio de sus trabajadores y en beneficio de la humanidad para generar un mundo nuevo con expectativas, visiones para vivir constantemente obteniendo una calidad de aprendizaje y de vida en comunicación constante.

Teoría de las relaciones humanas – Elton Mayo.

Al respecto considero la propuesta de Chiavenato (2014) quién refiere que esta teoría surge en Estados Unidos en la década de 1930, por el apogeo de las ciencias sociales y gracias a la psicología y de modo particular en la psicología del trabajo o industrial; que pasa por dos fases en su desarrollo: En primer lugar es el proceso de análisis del trabajo y de la adecuación del trabajador al trabajo, donde implica ser productivo y la segunda la adaptación del trabajo al trabajador donde se estudia la personalidad del trabajador y del gerente, la motivación, incentivos, el ser líder, el ser comunicador y practicar las relaciones interpersonales y sociales en el interior de la estructura. Esta teoría se sustentada en el enfoque humanista de la administración.

Los gerentes o directivos deben guiar u orientar y propiciar esmero dentro de una organización u institución hacia la mejora y esmero para producir situaciones que ayuden a mejorar la calidad del producto, en el caso educativo y pedagógico mejores docentes, mejores estudiantes gracias a la educación de

calidad. Es importante interactuar constantemente con los nuevos aprendizajes por una motivación intrínseca y humana que beneficie a la organización directa e indirectamente en caso de una institución educativa a los integrantes de la comunidad educativa, principalmente de modo directo al estudiante.

Respecto al origen de la teoría de las relaciones humanas se sustenta en los hechos como la necesidad de humanizar y democratizar la administración; en el hecho del desarrollo de las ciencias humanas, teniendo como eje a la psicología; en el hecho de practicar la filosofía pragmática (John Dewey) , de la psicología dinámica (Kur Lewin), en ambos casos el fundador es Elton Mayo y de la sociología (Pareto) y en el hecho de las conclusiones de Hawthorne (la producción depende de la integración social, aceptar las normas que el grupo define, los trabajos monótonos y repetitivos producen ineficiencia, el trabajador no solo es motivado por estímulo como el dinero y recepción de materiales sino por reconocimientos sociales y simbólicos)

Los gerentes o directivos deben actuar como humanos pensantes y omniscientes (saben lo que hacen) para que puedan establecer una democracia con criterio humano coordinado con los entes de la organización llegando a metas propuestas. El gerente, directivo o líder debe hacer buen uso de la psicología para motivar a sus trabajadores a lograr un a calidad de producto así como lograr un ambiente cálido para desarrollar el trabajo de calidad y no servirse del humanismo, pragmatismo y la sociología para dañar a su semejante en contra de la organización. El directivo debe buscar la eficiencia y la eficacia constantemente en la organización con sentido ético para satisfacer necesidades en bien de la humanidad por ello es sabido que el líder debe planear, organizar, dirigir y controlar para lograr los objetivos establecidos.

Teoría de Kurt Lewin (1930)

Al respecto considero la propuesta de Chiavenato (2014) quién refiere que la teoría de Lewin fundador de las Escuelas de relaciones humanas, se basa en dos fundamentos: El comportamiento de la persona humana proviene del total de las

acciones coexistentes y las acciones o hechos coexistentes actúan como un campo dinámico, donde cada parte depende de su interacción con las personas de la organización. El comportamiento humano al buscar satisfacer necesidades empresariales creará una tensión en los trabajadores para lograr la meta con diferentes acciones positivas y motivadoras, pero; cuando la tensión es excesiva, puede entorpecer el buen clima de trabajo y desubicar al comportamiento de la persona afectando a la organización en el logro de las metas.

El directivo debe saber interactuar con los integrantes de la organización para tener claro que se quiere lograr como organización empresarial, los directivos deben tener en cuenta la carga de trabajo que pueden dar a sus trabajadores porque en primer lugar puede ser motivante lograr el producto final de calidad, pero; de sentir tensión excesiva al producir el producto final lo puede entregar sin los estándares de calidad generando pérdidas a la organización empresarial, en lo que respecta a educación al fracaso del servicio de la calidad educativa.

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Origen de liderazgo

Al respecto considero la propuesta de la Historia del liderazgo (2017) quién hace referencia a Desmond Morris (1967) que sustenta el origen del liderazgo que al observar la especie humana, observa una preponderante jerarquía social entre grupos de primates con una dirección tiránica. Cuando el hombre primitivo pasa a ser cazador requiere la caza organizada, para ello requiere de la colaboración de los miembros más débiles para cazar de manera organizada dando origen al liderazgo.

La civilización evoluciona originándose con la influencia del liderazgo sobre otros; desde el pasado remoto un ejemplo de liderazgo es la dirección del pueblo israelita para llevarlos a ser libre de la esclavitud egipcia bajo el liderazgo de Moisés y el tiempo se producen liderazgo con horizontalidad y verticalidad.

La idea de liderazgo no es nueva o actual; líderes como responsables de una comunidad, profetas, pastores, jefes, guerreros, reyes, presidentes han

cumplido un rol preponderante como modelos a seguir en su país y pueblos. El contexto real a través de la historia nos dio grandes líderes bien para construir o para vivir en banidas y corrupción o para la destrucción de la sociedad, tal es así que se puede nombrar a Jesús, Buda, Mahoma, Gandhi, Abraham Lincoln, Adolfo Hitler, Mussolini, Alejandro Magno, Temujin más conocido como Gensgis Kan, Manco Cápac y otros que han dejado enseñanzas para la humanidad.

Definición de Líder.

Según el Ministerio de educación (2014) refiere al líder “como la persona que influye, inspira y moviliza las acciones en función de lo pedagógico”(p.14).

Del mismo modo García (2012) refiere que “el líder es una persona que origina un ambiente libre de amenazas y coadyuva con su actuar y conducta a edificar un ambiente sano y seguro. Es el que facilita que todos y cada uno de los participantes del grupo aprendan a tomar responsabilidad y compromiso de cooperación y aportación al grupo”(p.342) .

Del mismo modo Robbins and Judge (2009), refiere que el líder “facilita a sus seguidores información, apoyo u otros recursos necesarios para que logren sus metas”(p.397).

Robbins and Judge (2009), refiere acerca de los Comportamientos del líder. El líder directivo hace saber lo que espera de sus seguidores, programa la labor por hacer y entrega guías específicas para terminar el trabajo. El líder apoyadores amigable se interesa por las necesidades de sus seguidores. El líder participativo pregunta a sus seguidores y usa sus sugerencias para decidir. El líder orientado al logro, da y fija metas difíciles, esperando que sus seguidores trabajen al máximo nivel.

El líder que sustentada sus bases en la conducción de una organización debe guiar, dirigir teniendo en cuenta antecedentes y consecuencias, debe tener una visión para el presente de manera inmediata y una visión de logro de metas y objetivos en el futuro gracias al buen trato y al control del trato super-exigente para la satisfacción de la organización.

Liderazgo

Respecto a la realidad del liderazgo Robbins y Judge (2009) sustentan que los cargos de directivos tienen cierto grado de autoridad formal entregada ya que asume un cargo de la organización. Por ello no todos los líderes son directivos, ni tampoco todos los directivos son líderes. A pesar que la organización da a sus gerentes ciertos derechos legales o formales no se puede garantizar que tengan la capacidad de dirigir con eficacia.

El hecho que según Robbins y Judge mencionan que no todos los líderes son directivos, ni tampoco todos los directivos son líderes deberían hacer una reflexión las organizaciones respecto a los resultados positivos y negativos que se obtiene gracias al liderazgo. El Ministerio de educación como una organización Estatal del Perú debería tomar en cuenta esta concepción ya que formar directivos para dirigir instituciones educativas; no le garantizará los resultados eficaces que busca como visión educativa.

Liderazgo transaccional versus liderazgo transformacional:

Liderazgo transaccional, el líder hace que la labor de sus administrados sean óptimos empleando la disciplina que ambos están de acuerdo, las dos partes salen ganando ya que se cumple los beneficios acordados para el trabajador.

Liderazgo transformacional, el líder hace que llegue al siguiente nivel de rendimiento del día a día, por ello va más allá de la gestión del día a día. Este líder trabaja en equipo, motiva, coadyuva para lograr cambios que lleven al éxito a la empresa. El líder da propuestas y llega a la meta propuesta en equipo, da incentivos en base a la meritocracia o desempeño.

El contexto donde actúa el líder le debe permitir usar diferentes tipos de liderazgo, el líder visionario previene a sus trabajadores lo que va a ocurrir, corrigiendo errores y logrando objetivos para lograr la visión, así como también se puede convertir en líder carismático para inspirar al trabajador a dar toda su potencialidad para el beneficio de la organización. Un líder puede asumir también el papel de líder transformacional ya que transforma constantemente a la empresa conduciéndolo al éxito, reconociendo el desempeño de su personal.

Como líder de una empresa puede ser transaccional, pero como líder pedagógico debe evitar ser transaccional.

Respecto al liderazgo transformacional considero la propuesta de Robinson (2014) el mencionado liderazgo se origina en 1978 gracias a la publicación de James McGregor Burns, sosteniendo liderazgo transformacional es tener energía para participar con el personal inspirando estados de energía, compromiso y actitud moral, desarrollando la capacidad de líder al trabajar en cooperación para superar retos, alcanzando metas superlativas.

Al liderar transformacionalmente se debe obtener resultados día a día, evitando pensar en un grupo sino pensando en equipo donde cada uno de los trabajadores tiene su función laboral para lograr retos, superar retos de la empresa y alcanzar metas inmensas que parecían imposibles de lograrlas gracias al compromiso, ética y cooperación en equipo.

Dentro de todos los tipos o estilos de liderazgo el líder pedagógico también debe ser un líder transformacional. Respecto a liderazgo transformacional Chaparro (2012) usa la conceptualización de Bass (1995) refieren que liderazgo transformacional es el liderazgo que afecta a los simpatizantes que están dispuestos a confiar, admirar y respetar al líder transformacional. El carisma es persuasivo, pero no basta. Señala que el verídico liderazgo transformacional se basa en cimientos morales ineludibles en estos tiempos que enfrenta la relatividad en los valores. Identifican la tripartita en las cuales los líderes implican transformar a sus simpatizantes: a) "Acrecentar la conciencia de la importancia y el valor de la labor. b) Conseguir que se dirijan primero a las metas u objetivos del equipo y la institución, en espacios de sus propias tendencias. c) Activar sus necesidades de mayor aspiración". EL líder transformacional debe tener respaldo de sus empleados por que ellos deben confiar, admirar y respetar a su líder que por mérito se lo gana. El líder transformacional necesariamente tiene que ser ético –moral practicando valores (pag. 16)

El líder transformacional sustancialmente se debe basar en la moral ya que al inspirar, al guiar hace que sus trabajadores sientan que son sujetos de derechos;

sintiendo que son respetados, engranando así un trabajo en equipo para lograr las metas y aspiraciones mayores de la empresa.

Hoy en día el preciado tesoro para lograr cambios sustanciales en la organización del día a día es la práctica de los valores el cual el líder debe ser consciente que lo está practicando para el éxito de la empresa.

Importancia del liderazgo

Al respecto considero la propuesta de Cuevas(2015) quién refirió que la importancia del liderazgo radica en la capacidad de guiar y dirigir ; de tomar en cuenta la organización , la planeación , la ejecución y control para no tener a cada instante la necesidad de un nuevo líder; el líder es importante para mantener vivo un negocio o institución y para que las organizaciones sobreviven a pesar de contextos hostiles y/o suaves por el liderazgo dinámico.

Los directivos deben saber que al ser líderes deben tener la capacidad de conducir siendo dinámicos ; para hacer vivir o hacer supervivir a la organización cuando pasa por situaciones inclementes y o situaciones pacíficas que puede hacer sentir que todo está bien, ser constante en la administración de manera organizada e innovadora.

Tipos del nuevo liderazgo

En un contexto pedagógico, el director y el docente del siglo XXI debe conocer y practicar los nuevos tipos de liderazgo. Palomo (2013) al respecto sostuvo, El nuevo liderazgo:

Liderazgo visionario, el líder sabe que va ocurrir a los hechos, el líder tiene la capacidad de hacer sus labores de manera creativa, el líder entrega una visión de contexto e interesante que coadyuva a mejorar a la empresa, el líder orienta a obtener buenos resultados.

Liderazgo carismático, el líder cautiva y refleja entusiasmo en las personas a su cargo mediante la comunicación, inspirándolos a dar todos sus esfuerzos para arribar a las metas establecidas por la empresa.

Definición de liderazgo pedagógico

Al respecto considero la propuesta del Ministerio de educación (2014) quién sustenta que liderazgo pedagógico es cuando el directivo se desempeña guiando y dirigiendo en relación a los objetivos y metas. Sostiene que este líder tiene que influir, inspirar y movilizar los hechos de la escuela pública en función de lo pedagógico. Liderar pedagógicamente es una actitud necesaria y propicia para configurar una institución educativa con una buena organización y conducción en base a los aprendizajes, vinculando el trabajo docente, el clima escolar de calidad que permita la interacción de las familias y comunidad (p.12)

La sociedad del conocimiento del siglo XXI, requiere de líderes pedagógicos transformadores que proponen y llegan a sus propuestas, que solucionen problemas educativos trabajando en equipo con la comunidad educativa, que practiquen valores , que sepan más que sus seguidores aparte de su inteligencia emocional.

Al respecto considero la propuesta de Bolívar (2010) quién toma la propuesta de Murillo (2006) quién refirió que liderazgo pedagógico es una labor transformadora, y no transaccional, no hay límite de trabajo en condiciones de contextos y con las metas dadas, sino que liderar mejora las condiciones en la Institución Educativa y dentro del aula, mejorando así la educación de calidad ofrecida así como la buena práctica docente centrando en el aprendizaje dentro del aula.

Los directivos y docentes deben sentir que son valorados y tomados en cuenta como trabajadores sujeto de derechos. Es importante que el líder pedagógico tenga la actitud de líder transformacional.

Al respecto considero también la idea original de Bolívar (2010) que refiere que liderazgo pedagógico, como teórica y práctica, sitúa el accionar del líder en las condiciones organizativas y profesionales que mejoren las prácticas docentes del profesorado y así obtener logros académicos en el estudiante. El liderazgo pedagógico se centra en aquellas prácticas que tienen un impacto en el profesorado o en la organización y, de modo indirecto o mediado, en el aprendizaje

de los alumnos. El liderazgo pedagógico surge de la indagación sobre “escuelas eficaces”.

El líder pedagógico permiten por sus cualidades y características inspira, guía a la superación de la práctica pedagógica de los docentes, ya que a través de los docentes los docentes influyen para lograr aprendizajes.

Al respecto considero la propuesta de Cuevas (2015) que sustenta que liderazgo pedagógico es cuando el líder convence a las personas por la razón y los conmueve por la emoción. Este líder ha de conmover, ha de convencer; muestra el saber proceder que eso no basta sino la idoneidad en actuar. Este líder puntualiza la visión anticipada y es capaz de conseguir lo que se necesita.

La actitud de maestro es la actitud magistral de un directivo que le permitirá convencer por razón y emoción a sus dirigidos, hacia el logro de la metas de aprendizaje del estudiante por ende hacia el logro de la visión de la institución educativa que guía, hacia el logro de la visión educativa a nivel nacional e internacional que se persigue como organización educativa; a la vez que se consigue gracias a que el líder pedagógico tiene cualidades como sabiduría, vida ordenada, calidad de gran trabajo continuo e incansable confianza en sí mismo; haciendo que sus dirigidos confíen en él y en ellos mismos involucrándolos en los sueños alcanzables y realidades alcanzables, con cooperación oportuna y aportando un grano de arena; para lograr la visión de la institución educativa.

Principios del liderazgo pedagógico directivo

Al respecto considero la propuesta de Bolívar (2010) que siendo estos principios del liderazgo pedagógico para el liderazgo del aprendizaje implica la práctica de los siguientes principios: Centrarse en el aprendizaje como hecho, originar ambientes propicios para el aprendizaje, incentivar una comunicación sobre liderazgo y aprendizaje, compartir el liderazgo, tener responsabilidad involucrada por los resultados.

Tener en cuenta que estos principios de liderazgo pedagógico lo debe conducir al directivo a obtener resultados ya que a pesar de tener responsabilidad

común compartida con el docente para lograr una de educación de calidad, todo depende la planeación, organización, ejecución y evaluación del directivo por ello se responsabiliza al director del fracaso o el éxito de brindar una calidad educativa en la institución educativa.

Características del liderazgo pedagógico

Al respecto considero las ideas de Maureira y Rojas (2013) que sustentan las características de liderazgo pedagógico del directivo denominado también liderazgo directivo escolar que basan las en un contexto de eficacia escolar identificando tres pilares que caracterizan al líder pedagógico: a) El directivo se caracteriza por ser técnico relacionándose con experticia pedagógica en la comunidad educativa. Es decir señalan saberes de director ganando respeto de la comunidad educativa, así como es capaz de dar apoyo técnico a los docentes, es capaz de evaluar el proceder pedagógico de los profesores, es capaz de planificar el desarrollo educativo y capaz de monitorear; b) El directivo se caracteriza por tener en cuenta la conducción emocional y contextual, con la capacidad de guiar la relación que se fija con los profesores. Los elementos relacionados son la capacidad para incentivar, para laborar en equipo, velar por un buena convivencia estudiantil, demostrar mayores expectativas en estudiantes-docentes, escuchar y brindar espacios de cooperación; c) El director se caracteriza por tener capacidad organizacional, es decir que es propio del líder pedagógico la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, entregando los suministros para que los docentes puedan realizar un buen trabajo.

El líder pedagógico debe ser consciente que es poseedor de capacidades técnicas o competencia pedagógico para orientar con el ejemplo la enseñanza – aprendizaje a docentes y a estudiantes, generar las condiciones de trabajo motivador. Ser consiente de guiar emociones en diferentes situaciones contextuales generando el trabajo en equipo, evitando el egocentrismo y pasiones individualistas. Ser consciente que es capaz de administrar con su actuar una institución educativa a su cargo, facilitando los requerimientos básicos y

específicos de los docentes para la enseñanza y así contribuir al logro de los estándares de aprendizajes con respecto a los estudiantes.

Necesidades del liderazgo pedagógico

Al respecto considero la propuesta del Ministerio de educación (2014) que una gestión con democracia debe garantizar una enseñanza de calidad y de actitud de aprender por ello menciona necesidades del directivo: El líder pedagógico directivo tiene que guiar a la escuela a estándares superiores de enseñanza ,posibilitando el compromiso con los resultados del aprendizaje, es necesario que el director promueva la organización autónoma de los estudiantes generando actitud escolar, propicia una organización abierta, comunicativa y flexible con fundamentos democráticos al decidir, orienta y guía a la institución educativa que aprenda a verse y a valorar la prueba o evaluación como una oportunidad ya que permite aprender, comprobar aciertos y corregir errores.

El liderazgo pedagógico directivo debe ser democrático por ello tiene necesidades y fundamentos democráticos en el respeto a los derechos inherentes de la comunidad educativa que administra y aún fuera de la escuela por ende debe canalizar sus necesidades académicas aprendidas como líder pedagógico nato o formado en las universidades o formado por las instituciones educativas a la que está ligado practicando la ética y los valores para direccionar una educación de calidad que identifique a la comunidad educativa.

Importancia del liderazgo pedagógico

Al respecto considero la propuesta del Ministerio de educación (2014) quién refirió que la importancia del liderazgo pedagógico del director está en la capacidad de movilizar e influenciar en las dimensiones pedagógicas y metas compartidas, logrando aprendizajes en todos los estudiantes sin exclusión alguna.

Los integrantes de la comunidad educativa deben sentir que se sienten liderados por el director de su institución educativa porque logran conjuntamente propósitos y metas institucionales; ya que todo líder pedagógico debe tener cuidado

de ser considerado un directivo vertical y una persona vertical constantemente al administrar una institución educativa llevando a su institución a un caos educativo por lo que ser líder pedagógico en el Perú involucra democracia y logros de educación de calidad.

Dimensiones de Liderazgo pedagógico

Para la denominada variable, se consideró las siguiente dimensiones:

Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.

Al respecto considero la propuesta del Minedu (2016) quién sostiene que el líder pedagógico o directivo al establecer las metas y expectativas tendrá consecuencias en los resultados de los estudiantes poniendo énfasis en las metas de aprendizaje, protegiéndolas y priorizándolas, antes que otras demandas de la I.E. Las metas de aprendizaje tienen que impregnarse en la labor pedagógica del docente y sus procedimientos dentro del aula, por ello el líder pedagógico tiene que fomentar un consenso entre los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Las expectativas y metas de aprendizaje que se logran paulatinamente serán informadas o comunicadas a los integrantes de la comunidad educativa.

El líder pedagógico directivo debe tener una buena organización si quiere lograr las metas de aprendizaje de no priorizar las necesidades de los estudiantes no podrá cumplir con las metas y expectativas de la escuela que queremos o una educación de calidad.

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2014) quién sostiene que el líder pedagógico en el establecimiento de metas y expectativas considera que es importante incluir la originalidad o creación, la comunicación, y el control de las metas de aprendizaje que tuvieron efecto, considerar las normas así como expectativas para el aprendizaje así como considerar la participación de los integrante de la comunidad educativa en el proceso para que exista claridad y acuerdos sobre el logro de las metas.

Un líder pedagógico directivo debe ser capaz de crear metas y expectativas visionarias que permitan una enseñanza y aprendizaje eficaz y de vanguardia de gran utilidad para el estudiante que produjo un efecto y que es comunicable al observar el desempeño del estudiante y al evaluarlo.

Al respecto considero la propuesta de Bolívar (2010) quién sostiene que el líder pedagógico en el establecimiento de metas y expectativas considera que es vital incluir metas de importancia para el aprendizaje y que puedan ser evaluadas o medibles, involucrando al personal integrante de la comunidad educativa en el proceso, para conseguir con claridad y consenso los metas de aprendizaje planificadas.

Para conseguir metas de aprendizajes de manera clara y precisa el director debe conversar e involucrar a los integrantes de la institución educativa sobre que aprendizajes se debe lograr y como se evaluará para medir el grado de aprendizaje.

Actuar en el Establecimiento de metas y expectativas.

Al respecto con considero la propuesta de Robinson (2010), refiere que el líder pedagógico actúe en:

Entorno, el líder actúa en el contexto estableciendo metas importantes y medibles del aprendizaje priorizándolas. Todo directivo, docente y comunidad educativa debe ser consciente de las metas y expectativa de su IE.

Comunicación, refiere comunicar de manera clara las expectativas y metas de aprendizaje a los integrantes de la escuela. Todo profesor debe ser consciente de las metas de aprendizajes consensuadas entre todos los docentes de la IE y ser partícipes del proceso para alcanzarlas. Lo que se va logrando en el proceso de alcanzar las metas de aprendizaje se va comunicando con claridad a los integrantes de la comunidad educativa.

Involucramiento, involucrar al docente y personal en el proceso de alcanzar las metas y expectativas de aprendizaje genera claridad y consenso entre

involucrándolas conscientemente en el quehacer pedagógico y en el proceso del alcanzarlo.

Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.

Al respecto considero la propuesta del Minedu (2016); que sostiene la obtención - asignación de recursos de manera estratégica lo hará el líder pedagógico, conllevando a garantizar que el personal, los materiales y recursos financieros estén orientados solo a las intenciones o propósitos y metas pedagógicas. Sistemáticamente conlleva al mejoramiento escolar y destrezas al entregar recursos, cuando son insuficientes.

La obtención - asignación de recursos de manera estratégica se debe asegurar al docente que va enseñar y a los demás trabajadores que van a colaborar con la institución educativa, es asegurar los materiales con que se va a trabajar, también es asegurar los gastos económicos con fines de enseñanza y aprendizaje.

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2014) quién sostiene que la entrega de recursos estratégicos será reflejada en la selección y asignación de recursos priorizando los objetivos de enseñanza.

En la dotación de recursos estratégicos se debe observar o reflejar cuando aseguran a su personal de trabajo, a los materiales y recursos económicos con los cuales se pueden priorizar los objetivos de enseñanza.

Al respecto considero la propuesta de Bolívar (2010) quién refiere que la obtención y asignación de recursos de manera estratégica es priorizar como meta principal los recursos seleccionando y considerando a las personas que van a trabajar, así como considerar los medios y el tiempo. El directivo tiene que tener claridad sobre los recursos que no se vienen consiguiendo, tiene que tener un enfoque coherente para conseguir el mejoramiento escolar y debe reflexionar para conseguir recursos prioritarios.

A respecto el directivo el líder pedagógico debe obtener y asignar los recursos de manera estratégica debe considerar el nivel humano y profesional de la persona que va a trabajar en la institución educativa garantizando la enseñanza para conseguir calidad educativa, aparte que el directivo debe tener capacidad de entregar oportunamente los recursos que se necesita para la enseñanza.

Actuar en contexto activo para la Obtención y asignación de recursos de manera estratégica: Al respecto considera Robinson (2010), refiere que el líder pedagógico o directivo actúa decidiendo:

Personas expertas dentro y fuera de la I.E, líder pedagógico como directivo considera a docentes y personas muy hábiles o experimentadas para la obtención y asignación de recursos de manera estratégica. Implica reconocer con claridad al directivo como persona, acerca de los recursos que no se están obteniendo y por qué.

Dinero, el líder pedagógico realiza su propuesta de requerimiento con costos y presupuestos reales para obtener lo que necesita, así como soluciona situaciones dimensionales que requieren dentro del contexto educativo en la I.E. Con el dinero el líder pedagógico tiene que solucionar con un enfoque concentrado y no fragmentado es decir gastar en la necesidad educativa para mejoramiento escolar.

Tiempo, el líder pedagógico obtiene los recurso y materiales oportunamente para el aprendizaje de manera estratégica. El directivo previene y provee con tiempo la adquisición de recursos y materiales con entrega oportuna al docente para orientar, guiar el aprendizaje.

Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Al respecto de la planificación, coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo, el Minedu (2016) refiere que las evidencias logradas en la institución educativa señalan que esta tiene un impacto en los resultados de los alumnos. Conlleva a reflexionar con el docente acerca de la enseñanza. Conlleva a coordinar y releer el currículo con los docentes, encontrando una secuencia y articulación

entre los grados. Conlleva al líder pedagógico a reforzar a los profesores en su labor docente en el aula, sustentándose en la observación de las sesiones de aprendizaje. Implica que el líder monitoree sistemáticamente el avance de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje.

La evidencia de enseñanza y aprendizaje lograda en la institución educativa debe tener un impacto en el estudiante. Esto debe conducir a una reflexión de que cosas se hizo muy bien, que cosas faltan mejorar en la comunidad educativa para obtener nuevos y mejores resultados que implicará un control sistemático continuo de parte del directivo.

Al respecto de la planificación, coordinación y la evaluación de la enseñanza y el currículo considero la propuesta de Robinson(2014) quién refiere, que el líder pedagógico o directivo tiene participación directa en el asesoramiento y la evaluación de la enseñanza a través de la visita en determinadas ocasiones en las aulas respectivas del docente, dándole reforzamiento formativo y sumativo. La supervisión directa del plan de estudios se realiza coordinando con toda la institución educativa en todas las sesiones de aprendizaje y niveles, persiguiendo los propósitos y objetivos planificados para el año.

En la institución educativa se debe tener en cuenta, cuando el director supervisa, debe ser tomado como una oportunidad para mejorar sus estrategias de enseñanza como docente por ende el docente debe perseguir dentro de la planificación institucional y a nivel de aula los propósitos y estándares de enseñanza y aprendizaje que se debe lograr cada año que propone el Currículo Nacional.

Al respecto de la planificación, coordinación - la evaluación de la enseñanza - el currículo considero la propuesta de Bolivar(2014) quién refiere, que el líder pedagógico o directivo tiene participación directa en orientación y control de la enseñanza a través de las visitas regulares en las aulas respectivas del docente, dándole reforzamiento formativo y sumativo. El directivo ilumina el propósito de la enseñanza en particular el aprendizaje. El directivo se preocupa por la coherencia

y alineación entre la sesión de aprendizaje, entre las áreas o cursos y entre las diferentes escuelas.

El líder pedagógico debe ser capaz de planificar una enseñanza y aprendizaje de calidad que le permita coordinar y evaluar a los docentes, para saber cómo están llevando su práctica pedagógica y cuya práctica pedagógica debe tener coherencia y relación con la sesión de aprendizaje, con las áreas y proyectarse también en relación con las diferentes instituciones educativas sin salirse de la visión educativa propuesta en su escuela.

Actuar en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2010), refiere que el líder pedagógico debe actuar promoviendo e incentivando:

Calidad de enseñanza, es la mayor fuente de varianza o tendencias en el sistema educativo. Dar calidad de enseñanza implica en su amplitud educativa entregar las necesidades de aprendizaje a todo estudiante para ser competitivo.

EMAM, que significa enseñar menos, aprender más según el currículo y según realidad contextual. El docente inspirado por el directivo enseña estratégicamente para que el estudiante se inspire, se motive, tenga iniciativa de aprender opciones del currículo, generando y obteniendo aprendizajes valederos para el propio estudiante guiando hacia la investigación y construcción del conocimiento propio.

Coherencia y alineación, el líder pedagógico planifica, coordina y evalúa las sesiones de aprendizaje, así como también planifica, coordina, evalúa la coherencia y alineación de las áreas en el nivel primario; en las diversas escuelas.

Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente.

Al respecto considero la propuesta del Minedu (2016) quién sostiene que promover y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente lo puede orientar el líder pedagógico o directivo quién no solo estimulando o propiciando el aprendizaje de los alumnos, él se sumerge en el proceso mismo. El líder pedagógico colabora en el aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores,

también se considera un aprendiz. Estos aprendizajes son formales (reuniones de personal y desarrollo profesional) o informales (discusiones sobre los problemas específicos de enseñanza), realizando reflexiones respecto a puntos específicos de la enseñanza. El líder pedagógico practicando esta dimensión es observado por sus profesores como fuente de guía a nivel pedagógico porque maneja varios conocimientos pedagógicos.

Al respecto de la cuarta dimensión, considero que el directivo no solo debe ser fuente de inspiración para el estudiante sino también para el docente, el directivo es una persona. Un líder pedagógico debe tener empatía docente, empatía de estudiante para poder administrar objetivamente para promover la superación docente de manera continua.

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2014) quién sostiene que promover - participar en el aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores es cuando el directivo no solo incentiva cambio sino que también se involucra con los docentes en el aprendizaje informal e informal.

Al respecto el directivo debe formarse profesionalmente como docente para poder involucrarse con los docentes ya que antes de ser director primero es docente. Un director que no enseña o evita enseñar y solo se preocupa en ordenar a los docentes y comunidad educativa no debe ser considerado directivo.

Al respecto considero la propuesta de Bolívar (2014) el liderazgo no solo promueve, sino que participa directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Mayor competitividad en el liderazgo implica mayor influencia.

Al respecto el directivo debe promover la profesionalidad en el trabajo pedagógico así como también en otros momentos dentro o fuera del colegio esto se debe dar por la capacidad de liderazgo.

Actuar en la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente.

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2010), refiere que el líder pedagógico debe actuar y practicar con:

Potencialidad y expertos en liderazgo, ser líder pedagógico implica ser probo para influir en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente. Participa del proceso del aprendizaje con los estudiantes. Busca espacios de reflexión específicamente de cómo se está enseñar según este punto tratado, mostrando vigor y sentido probo sin olvidar principalmente los resultados de los aprendizajes.

Comprensión del entorno, el líder pedagógico debe tener la capacidad de comprender el contexto educativo para poder orientar a los docentes según realidades y así alcanzar las metas de aprendizaje de sus docentes que mejora el rendimiento escolar conduciéndolo a la escuela que se quiere.

Dimensión 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

Al respecto considero el sustento del Minedu (2016) quién sostiene que asegurar un entorno ordenado y de apoyo le compete al líder pedagógico quién debe salvaguardar que sus profesores se centren en lo que les corresponde así como los estudiantes, promoviendo un contexto organizado dentro y fuera del aula, aplicando normas evidentes y pertinentes. Los profesores deben sentir de parte del líder pedagógico respaldo y valoración, mostrando confianza en el quehacer pedagógico del docente y amparo frente a las presiones externas ya sea de los padres y madres como de políticas.

El líder pedagógico o directivo debe cuidar que el docente a su cargo brinde calidad de enseñanza y que el estudiante de la institución aprenda los propósitos de la sesión de aprendizaje. El líder pedagógico debe brindar respaldo a sus docentes que brindan calidad de enseñanza, así como también considerar si el docente se identifica con la institución educativa que administra.

El logro de los aprendizajes de todos los estudiantes debe ser alentado constantemente por los docentes y por su directivo.

El director se debe preocupar por generar un entorno educativo con buen clima escolar.

Al respecto considero el sustento de Robinson (2014) quién sostiene que asegurar un ambiente ordenado y de apoyo lo debe realizar el directivo salvaguardando el tiempo para la enseñanza y aprendizaje ya que el directivo debe ser capaz de reducir la presión e interrupción externa para el docente y para el estudiante, así como de un establecimiento ordenado que sirva de apoyo dentro y fuera de las aulas.

Al respecto de la dimensión cinco, el directivo y el docente deben coordinar para asegurar y proteger el tiempo que se necesita para la enseñanza y el aprendizaje libre de presiones e interrupciones externas ya que se debe evitar distractores para la enseñanza y aprendizaje.

Al respecto considero la propuesta de Bolivar (2014) quién sostiene que al asegurar un ambiente ordenado y de apoyo el directivo debe proteger el tiempo que debe usar el docente para enseñar y el tiempo del estudiante cuando está aprendiendo, logrando la enseñanza y aprendizaje gracias a la reducción de las presiones e interrupciones externas tanto para el docente y para el estudiante, originado y estableciendo un ambiente ordenado que sirva de apoyo dentro y fuera de las aulas. El directivo debe desarrollar un ambiente donde existan relaciones de confianza y hacer que se cumplan las normas por el compromiso asumido.

Al respecto de la dimensión cinco debería ser un compromiso de todos los integrantes de la institución educativa generando un buen clima escolar permitirá una enseñanza y aprendizaje significativo. El ambiente con buen clima escolar debería garantizar la protección del tiempo y la buena comunicación donde directivos, docentes, estudiantes y otros integrantes de la institución educativa aprendan transversalmente. El directivo debe propiciar un clima de confianza practicando la indulgencia (actitud de perdonar permitiendo relaciones de confianza).

Actuar para un entorno ordenado y de apoyo.

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2010), refiere actuar con:

Protección del tiempo para la enseñanza, aquí el líder pedagógico valora y protege el tiempo que se necesita para la enseñanza y aprendizaje, contrarrestando presiones externas e interrupciones; sostienen que el líder pedagógico debe salvaguardar que sus profesores se centren en la enseñanza y los alumnos en el aprendizaje, promoviendo un contexto ordenado y de apoyo. El líder pedagógico considera la creación de un contexto para el personal y para el estudiante, generando con esta actitud que las metas de aprendizaje y las metas sociales de los miembros de la comunidad educativa sean importantes en el tiempo y espacio.

Confianza y normas, el líder pedagógico brinda confianza y seguridad haciendo cumplir las normas de convivencia institucional con firmeza protegiendo un ambiente de confianza para la enseñanza y aprendizaje.

Un ambiente ordenado, permite centrar la enseñanza –aprendizaje.

Los profesores deben sentir de parte del líder pedagógico respaldo y valoración, que se observan en la confianza en el quehacer pedagógico del docente y amparo frente a las presiones externas ya sea de los padres y madres, como de políticas.

Capacidad para el liderazgo pedagógico eficaz

Al respecto considero la propuesta de Robinson (2010), sostiene que el liderazgo pedagógico eficaz es el centro por donde giran la integración de conocimientos pedagógicos, la solución de problemas complejos y la creación de relación de confianza capacidades con la que debe contar un líder pedagógico para ser eficaz es tener la sabiduría y experticia de manejar las cinco dimensiones de la primera variable que se sustenta.

El directivo debe ser capaz que para conseguir la eficacia del logro de aprendizaje centrado en los estudiantes dependerá de la administración de las cinco dimensiones de la primera variable de estudio considerada en la indagación.

1.2.2 Bases Teóricas de la variable Gestión escolar Centrada en los Aprendizajes.

Teoría del establecimiento de metas- Edwin Locke (1968)

Al respecto considero la propuesta de Cuevas (2015) quién sustenta basándose en la teoría de establecimiento de metas que el trayecto para determinar metas se puede centrar en el comportamiento e inspirar a las personas. La motivación crece en la persona cuando es valorada constantemente por lograr sus metas y ayuda a mantener la motivación alta. El trabajador tiene que esforzarse para alcanzar las metas y objetivos de la empresa alcanzando un rendimiento de satisfacción que coadyuve a la organización.

Al aplicar la teoría de establecimiento de metas se debe hacer sentir e inspirar al trabajador que son tomados en cuenta ya que las metas a lograr organizacionalmente se logra por convicción, por motivación y buen o alto comportamiento reflejados en su desempeño requerido por la empresa. La satisfacción del trabajador es haber cumplido con sus tareas para alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

Teoría humanista de la personalidad – Carl Rogers (1959)

Al respecto considero la teoría humanista de la personalidad (2013) donde Carl Rogers (1959) que fundamenta que el ser humano se conduce a la autorrealización formándose un auto-concepto ya que la personalidad del yo ideal se da valorándose en el proceso así como valorándose continuamente como persona humanas, sintiendo experimentando y comportándose permitiendo valorarse como personas. Es complicado comprender el humanismo sin Rogers y Maslow por ello los dos investigadores hacen conocer a la Teoría humanista de la personalidad que orienta la comprensión del “sí mismo” o el “Yo”. Por ende Rogers sustenta que el humano se caracteriza por que puede alcanzar la vida a plenitud en su existencia, porque confía en su experiencia interna como organismo vivo y

pensante para generar su conducta, porque pone más importancia en la actualidad o presente que en el pasado o el futuro, porque elige como persona libre y porque es original.

Maslow menciona que el ser humano debe crecer hacia la autorrealización a medida que supera la necesidad fisiológica, la necesidad de seguridad, la necesidad de afiliación, la necesidad de reconocimiento para llegar a la autorrealización. Cada integrante de una organización o institución educativa debe ser capaz de llegar a su propia autorrealización con originalidad por su propio desempeño. Centrar el aprendizaje a nuestro organismo con motivación de aprender por voluntad propia permitirá aprendizajes de calidad útil para realizar ciencias deseadas y vivir cotidianamente según contexto.

Al respecto de la teoría humanista de la personalidad (2013) propongo la pirámide motivacional de Maslow.



Nota: Tomado de García (2011)

Figura 1. Pirámide de Maslow: *la jerarquía* de las necesidades humanas. Cubrir necesidades se correlacionaba con la felicidad del humano según la pirámide. García,(2011)

Variable 2: Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Liderazgo de la Gestión Escolar centrado en los aprendizajes.

Al respecto considero la propuesta del Minedu(2015) en el Manual de Compromisos de Gestión Escolar, RM N°627-2016, refiere que los directivos y docente coordinador(a) dirigen y cumplen los compromisos, guiados por asistencia técnica y monitoreo. El Minedu respecto a la Gestión Escolar, da asistencia técnica; a los directivos, jefes de gestión pedagógica y especialistas de la DRE, UGEL, para su fortalecimiento y así tener la capacidad de supervisión y monitoreo de las II.EE.

Bolívar (2010) sustenta “Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje logrados por los estudiantes. El asunto prioritario es, pues, qué prácticas de la dirección escolar originan un ambiente para un mejor trabajo del docente y, conjuntamente, de toda la escuela, impactando positivamente en la mejora de los aprendizajes del alumnado.

El líder debe tener una gestión sustancial donde debe guiar a sus docentes para la enseñanza y exigir su máximo rendimiento en la práctica pedagógica para la enseñanza, logrando aprendizajes de eficacia contextual gracias a una gestión educativa institucional basadas en el aprendizaje.

Definición de Gestión Escolar centrado en los aprendizajes

Al respecto considero las propuesta del Minedu en el Manual de Compromisos - Gestión Escolar (2015) quién refiere que la gestión escolar centrada en los aprendizajes es realizar acciones que logren generar situaciones favorables de motivación y aprendizajes permanentes de sus profesores, salvaguardando los logros continuos de aprendizajes en la IE. La gestión escolar requiere de directivos que acuerden, acompañen, motiven y eduquen hacia el logro de los aprendizajes.

Al respecto el Minedu en el Marco - Buen Desempeño - Directivo, refiere que la gestión escolar centrada en el aprendizaje es asumir desafíos dinamizando procesos para rescatar y reedificar el sentido y valor de la vivacidad escolar. La gestión escolar manifiesta que, el directivo y el consejo escolar tienen liderazgo educativo y responsabilidad por los aprendizajes de los alumnos y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una estructura escolar en la que participan distintos actores educativos, que funciona en democracia y que centra su accionar en los aprendizajes. (Minedu, Marco de Buen desempeño docente, 2012, p.9)

Las condiciones de la gestión escolar centrada en los aprendizajes deben generar aprendizajes que permitan ser competitivos al estudiante.

Al respecto De la O Casillas (2016) sostiene que Gestión escolar teniendo en cuenta los aprendizaje es cuando el directivo propicia el procesos y destaca la obligación del trabajo en equipo permitiendo llevar a la edificación, bosquejo y control de la labor educativa; es la capacidad del directivo de originar nuevas políticas educativas a nivel de la institución con variadas maneras de participación democrática, coadyuvando al desenvolvimiento de los docentes y directivos a través de la implementación de proyectos educativos adecuados a los rasgos y necesidades de cada escuela.

Toda gestión escolar centrada en los aprendizajes debe priorizar al estudiante elaborando proyectos educativos de acuerdo al contexto y necesidades del estudiante; el directivo debe evitar forzar la aplicación de copias de políticas educativas para evitar resultados irreales para los estudiantes causando una pérdida irreparable de tiempo y espacio educativo institucional, local, nacional e internacional.

Algunas orientaciones pedagógicas para centrar el aprendizaje en el nivel de Educación Primaria

Al respecto considero la propuesta del Minedu (2016) :Los directivos de las II.E públicas incentivan ante sus docentes, la especialización por ciclos. Para enseñar al primer y segundo grado (III ciclo) se responsabiliza a docentes capacitados en los enfoques de las áreas curriculares para la alfabetización de los estudiantes de dicho ciclo. Al igual que debe ocurrir con el tercer y cuarto grado(IV ciclo) y quinto

y sexto grado(V ciclo) donde designan profesores con experiencia y capacitados en los ciclos correspondientes. No procede rotar en ciclos diferentes.

Los directivos deben liderar el dominio de estrategias pedagógicas que promoverán y fortalecerán en los docentes, así como deben ser probo en el manejo del Currículo Nacional para su buen liderazgo pedagógico.

Visión del Proyecto Educativo Nacional al 2021

Ministerio de Educación, primera edición (2013), manifiesta que la visión educativa en todo los colegios a nivel nacional es: "Todos avanzan su potencial desde la primera infancia, recurren al mundo leído, solucionan conflictos, practican valores, saben continuar aprendiendo, se manifiestan como personas con derechos y responsabilidades, y colaborar al avance de sus localidades y del país entrelazando su capital cultural y natural con los avances mundiales."

La visión educativa nacional según el Proyecto educativo Nacional (PEN) tiene una ardua labor pedagógica en cada I.E para alcanzar los seis objetivos estratégicos que se desea alcanzar en el año 2021 y que para cuyo año se debe alcanzar los catorce resultados propuestos en el mismo.

Origen de los compromisos de Gestión escolar

Al respecto considero la propuesta del Minedu (2015) que refiere que se originan de las diferentes investigaciones en latinoamericana acerca de la eficacia escolar que muestran realmente las múltiples variables o situaciones contextuales que afectan el rendimiento académico de los estudiantes de América Latina, que pueden ser cambiadas desde la gestión de la IE. citando los: Rubros asociados al logro cognitivo de los estudiantes de la región Latina y el Caribe (Triveño, 2014), estos compromisos también se originan por la Investigación iberoamericana sobre la eficacia escolar (Murillo 2007) así como los resultados del informe McKinsey (El éxito educativo de un país depende de la formación del profesorado)

Los compromisos de gestión escolar son útiles para guiar el accionar de la IE, entregando a la institución educativa información importante para la reflexión, para las buenas decisiones y la mejora de los aprendizajes. Los miembros de la

comunidad educativa deben saber que son tomados en cuenta y valorados como personas y profesionales sujetos de derechos teniendo como centro al estudiante.

Dimensiones de Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Para la denominada variable, se consideró las siguiente dimensiones:

Dimensión 1: Compromisos de Gestión Escolar

Al respecto se consideró la propuesta del Minedu sostenida en el Manual de Compromiso de Gestión escolar del Minedu (2015), así como la propuesta del Minedu orientada por los Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo (2017) y la propuesta del Minedu en las Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017 en instituciones educativas y programas educativos en la educación Básica-R.M.N°627 (2016); en estos documentos la gestión escolar centrada en los aprendizajes recae sobre las dimensiones para el caso de estudio donde se consideró a los compromisos: Progreso anual del aprendizaje de los estudiantes de la IE, Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E, Gestión de la convivencia escolar en la IE, Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT , el cumplen también el papel de indicadores.

Compromiso: Progreso anual del aprendizaje de los estudiantes de la IE

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del Minedu (2015), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo (2017) y la R.M.N°627 (2016) quienes refieren que el sentido de este compromiso tiene como propósito guiar a la comunidad educativa en el proceso de salvaguardar de modo sostenido las mejoras educativas en el transcurso del tiempo. Para esto es esencial conocer los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) del 2° y 4° grado de primaria de los años anteriores , a partir de ello los docentes , liderados por el directivo de cada I.E. determinan y socializan las fortalezas, debilidades y causas que generaron esos resultados. Después del reconocimiento

consensuado se establecen metas para el nuevo año lectivo asumiendo lograrlas. De igual modo, consolidar el dominio de las competencias y conocimientos correspondientes a cada grado, ciclo o nivel educativo. El objetivo de este compromiso es que los estudiantes de la I.E. mejoren sus resultados de manera continua en base al año anterior. Como Indicador este compromiso tiene el porcentaje de estudiantes que logran nivel aprobatorio en la ECE y el porcentaje de acciones de mejora de los aprendizajes; programadas a partir de los resultados de la ECE, explicitadas en el PAT que están siendo implementadas. La fuente de información de este compromiso se obtiene de los Resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes, Sistema de consulta de resultado de evaluaciones (SICRECE) y del Aplicativo PAT. La educación que queremos para el Perú respecto al compromiso es que “Todos y todas los estudiantes logran aprendizajes de calidad”.

Al respecto el directivo, los docentes, estudiantes y todo integrante de la institución educativa debe cooperar para la mejora continua de la educación peruana dentro de sus funciones que le corresponde, evitar distractores, decir la verdad como ciencia y dejarse corregir inmediatamente por los docentes responsables o personal de la institución educativa que moral-ética y virtuosamente quiere la mejora continua de los integrantes de la comunidad. El integrante de la comunidad educativa debe expresar ideas con autores de la fuente bibliográfica o con hechos reales del contexto para abrir paso al manantial del saber o estar continuamente en ella.

Compromiso: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del Minedu (2015), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo(2017) y la R.M.Nº627 (2016) quienes refieren que el sentido de este compromiso es que compete a los directivos promover y liderar el progreso del ejercicio pedagógico de los docentes a su cargo, también el acompañamiento sistemático de cómo realiza los procesos pedagógicos sus docentes con la finalidad de arribar a las metas de aprendizaje determinadas según Currículo Nacional. El directivo como líder pedagógico apoya, evalúa y desarrolla la calidad docente con la interacción

de interaprendizajes que permitan la reflexión sobre la práctica pedagógica. El docente debe comprender que el directivo con este compromiso materializa y comprueba el desarrollo profesional del profesor y el proceso de acompañamiento estructurado al profesor para la mejora de los aprendizajes cuya facultad para este compromiso también está sustentado en el Marco del Buen Desempeño Directivo. Como objetivo este compromiso considera “el equipo directivo de la IE realiza el acompañamiento y monitoreo de los profesores de acuerdo con la planificación del año escolar”. Teniendo como orientación los indicadores: el Indicador aplicable en las II.EE donde el director no tenga carga horaria considerando el porcentaje de visitas de monitoreo y acompañamiento programadas en el PAT que han sido ejecutadas así también considera el Indicador aplicable en las II.EE donde el director tenga carga horaria considerando el porcentaje de reuniones de interaprendizaje programadas en el PAT que han sido ejecutadas y las reuniones de interaprendizaje se pueden realizar entre docentes de la IE o a nivel de la red educativa. Este compromiso se obtiene de la Fuente de información de la Ficha de monitoreo y aplicativo PAT así como también de las Actas de reunión y aplicativo PAT. La educación que queremos para el Perú con este compromiso es que Todos y todas los docentes deben tener un buen desempeño en su labor pedagógica.

Al respecto considero que el directivo al evaluar la práctica pedagógica de los docentes con algún instrumento de evaluación antes de ello debe concertar con los docentes de la Institución educativa, la Red 09, la UGEL n° 05, el Minedu, para evaluar contextualmente de acuerdo a la realidad objetiva donde se ubica la institución educativa y permita así un acompañamiento pedagógico sistemático que garantice lograr las metas de aprendizaje determinadas según Currículo Nacional. El directivo como líder pedagógico debe evaluar con calidad ética y moral que permitan la reflexión sobre la práctica pedagógica así debe comprender que el directivo está comprobando el avance y desarrollo profesional del docente que será en beneficio de los estudiantes.

El monitoreo pedagógico.

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del Minedu (2015), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo (2017) y la R.M.N°627 (2016) Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica que refieren que es un proceso sistemático estratégico que admite observar una sucesión de actividades establecidas o programadas y el acatamiento del avance de metas en el transcurso del año lectivo. Los resultados observados admiten identificar logros y aspectos críticos identificados al ejecutar el monitoreo pedagógico; la información que se recolecta recibe un análisis y reflexión para arribar a decisiones coherentes y oportunas con el propósito de continuar con las actividades y/o corregirlas optimizando resultados, dirigidas al logro de los aprendizajes de los estudiantes.

El acompañamiento pedagógico.

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del Minedu (2015), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo(2017) y la R.M.N°627 (2016) que refieren que es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, enfocado al docente de aula con el fin de potenciar sus competencias pedagógicas de modo individual para que prospere su desempeño en el aula, cuya intenciones propiciarla evolución profesional del docente de aula proponiendo actos de orientación y asesoría fundamentada en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa.

Acompañamiento y monitoreo

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del MED (2015), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo(2017) y la R.M.N°627 (2016) que refieren que el acompañamiento y monitoreo al actuar pedagógico se desarrolla considerando los enfoques, reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural-crítico; en la medida que el docente auto reflexiona, verifica continuamente su práctica de enseñanza y propicia avances de habilidades diversas para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes; así mismo transforma

su práctica educativa dando respuestas a la diversidad de necesidades, respetando y valorando la pluralidad cultural y lingüística.

Compromiso: Gestión de la convivencia escolar en la IE.

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del MED (2015), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo(2017) y la R.M.Nº627 (2016) quienes refieren que el sentido de este compromiso es realizar una atinada gestión de la convivencia escolar que es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar; con el propósito de incentivar y establecer relaciones positivas entre los sujetos de la institución educativa, sustentada en el ejercicio de una ciudadanía activa, una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia generando un clima escolar para el aprendizaje.

Abad (2010) sostiene que “las II.EE. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores contextos para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”.

Este compromiso tiene como objetivo “el equipo directivo desarrolla acciones para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia en la IE”. Tiene en cuenta los indicadores como las Normas de convivencia consensuadas incluidas en el Reglamento Interno, publicadas en algún espacio visible de la IE, Porcentaje de actividades implementadas con padres y madres de familia, tutores legales y/o apoderados para brindar orientaciones (información de sus hijos e hijas, aprendizaje, convivencia escolar, etc.) planificada en el PAT y Porcentaje de casos atendidos oportunamente referente * del total de casos reportados en el Sistema Especializado en Reporte de casos sobre Violencia Escolar (SiSeVe) y en el Libro de Incidencias y con respecto a *la atención oportuna del caso, se definirá de acuerdo con las condiciones de la IE en el marco de los protocolos de atención. Este compromiso se obtiene del Reglamento Interno, Aplicativo PAT y Libros de Incidencias SiSeVe. La educación que se quiere para el Perú con este compromiso es que Todos las II.EE. del país “son espacios seguros y acogedores para los y las estudiantes.”

Al respecto de la gestión de la convivencia escolar en la IE, que el directivo debe ser conocedor de los diferentes comportamientos pluriculturales e interculturales así como de la conducta y comportamiento psicológico de cada persona ya que este compromiso exige atinadas decisiones éticas-morales y buena aplicación de normas leyes que deben permitir una convivencia escolar de calidad en la institución educativa. Incentivar y gestar la convivencia escolar de calidad se debe dar con el ejemplo de todos los integrantes de la IE y especialmente empezando por el líder pedagógico con el propósito de convivir escolarmente dentro del respeto, ética y moral incentivando la autorrealización del estudiante y la mejora continua en un clima de paz y busca de oportunidades que se garantiza a nivel educativo social y económico.

El clima escolar.

Al respecto considero la propuesta del Ministerio de educación(2015) y Tapha (2013) que refieren que el clima escolar es un indicador de apreciación sustentado en las experiencias individuales relacionados a la vida estudiantil, irradia varios factores que son: normas, metas, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje, políticas laborales, así como sistemas organizacionales y materiales.

La construcción colectiva del buen clima escolar sustentada en valores debe generar y garantizar la concentración en la enseñanza y la concentración en el aprendizaje.

Para cumplir este compromiso se debe.

Al respecto considero la propuesta del Ministerio de educación(2016) según R.M.N°627, Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica, que refiere que para cumplir este compromiso se tiene que tener en cuenta la elaboración en forma conjunta de las normas de convivencia de la IE, que deben ser aprobadas por la Dirección de la IE y ser incorporadas en el Reglamento Interno, así como publicarlos en lugares accesibles y visibles de la IE; planificar reuniones así como jornadas de padres y madres de familia para dar orientaciones pedagógicas y orientaciones de convivencia escolar,(incluye prevención y atención

de la violencia escolar); generar espacios de participación y visualiza organización estudiantil; conocer los fundamentos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar, reconociendo los sistemas de protección y aliados locales que favorezcan dicha atención; conformar el Comité de Tutoría y Orientación Educativa, garantizar la implementación de la Tutoría y Orientación Educativa y la Promoción de la convivencia escolar.

La gestión de la convivencia escolar debe garantizar el clima escolar respetando normas consensuada entre los miembros de la comunidad educativa para centrar la enseñanza y aprendizaje.

Compromiso: Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT.

Al respecto considero la propuesta del Manual de Compromiso de Gestión escolar del MED (2015), quién refiere que el sentido de este compromiso es promover o gestionar la realización de un Plan Anual de Trabajo (PAT) en función del aprendizaje eficaz. El propósito del PAT es ordenar tareas o labores en la IE mediante los compromisos de gestión escolar; ordenando operativizar ejecutar actividades específicas centradas en la mejora de los aprendizajes.

El PAT necesita de una participación activa, reflexiva y propositiva de los sujetos de la educación y del CONEI asumiendo cada uno sus roles.

El PAT es funcional (todos lo entienden y manejan porque es eficaz, útil, práctico y sencillo) , participativa(Se elabora, ejecuta y evalúa con la participación de toda la comunidad educativa) y articuladora (Las actividades del PAT se articulan con el objetivo de “lograr las metas de aprendizaje”) en las II.EE.

El directivo necesariamente tiene que tener el criterio técnico de la elaboración de las herramientas de planificación de gestión como es el PAT y PEI en este sentido direccionar las actividades al aprendizaje eficaz.

Tiene como objetivo “el equipo directivo de la IE gestiona el Plan Anual de Trabajo (PAT) y Proyecto Educativo Institucional haciendo partícipe a los miembros de la comunidad educativa y CONEI, asumiendo sus funciones correspondientes”. Los indicadores que considera este compromiso se refiere al porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI y al porcentaje de actividades

planificadas que fueron implementadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT). La fuente de información del cual se obtiene este compromiso es el Acta de talleres en la participación en la elaboración del PEI, Matriz de implementación del PAT. La educación que se quiere para el Perú con este compromiso es que la IE logra la participación de los actores educativos en la elaboración del PEI así como también la IE implementa las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT)

Para centrar los aprendizajes se debe gestionar los cuatro compromisos considerados como elementos de la investigación planteada.

Se debe continuar con las actividades y corregir continuamente los errores para un mejor logro de resultados de los aprendizajes implementándolo con sentido probo cada año el cumplimiento de los compromisos.

Organización de actividades del PAT

Al respecto se muestra una figura que sustenta la pregunta. EL MED (2015) en el Manual de Compromiso de Gestión Escolar refiere que el PAT tiene tres momentos: Buen inicio del año escolar, la escuela que queremos y Balance del año escolar.

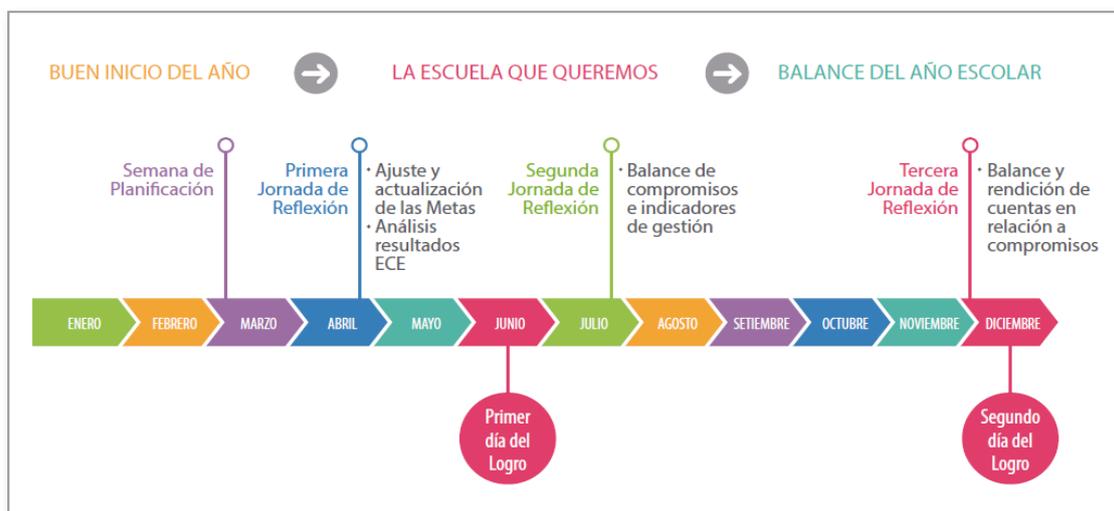


Figura 2. Título. Organización de las actividades del PAT, Manual de Compromiso de Gestión escolar-Minedu (2015)

Nota: Tomado del Minedu (2015)

Contenidos básicos del Plan Anual de trabajo y Proyecto Educativo Institucional:

Contenidos del Plan Anual de Trabajo.

Al respecto el Minedu (2017) a través de los Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo, refiere que son distribuidos por capítulos como: Datos generales, Diagnóstico, Objetivos y metas por compromiso. Actividades, Distribución del tiempo.

El PAT es un documento de gestión el cual todo líder pedagógico y docente debe estar en la capacidad de elaborarlo e implementarlo.

Contenidos del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Estructura del PEI.

En la Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional editada por el Minedu (2016) considera que el PEI debe estar estructurado por capítulos que son: I) Identificación de la I.E: responde a la pregunta ¿Qué somos? por el cual considera el Informe general, Principios de la educación, Visión compartida. II) Análisis situacional: responde a la pregunta ¿Cómo funciona nuestra IE? por el cual considera resultados de la IE, Análisis del funcionamiento, Vinculación con el entorno. III) Propuesta de gestión centrada en los aprendizajes por el cual considera Objetivos, Matriz de planificación.

Etapas de la construcción del PEI.

Al respecto el Minedu (2016), refiere que las etapas de construcción del PEI deben estar enumeradas de manera ordinal y son: 1° Etapa de Acciones iniciales, cuya tiempo sugerido de duración es de dos semanas. 2° Etapa de Análisis situacional, cuyo tiempo de realización sugerida es de un mes y medio. 3° Etapa de Identificación de la II.EE, el tiempo sugerido de concluir es de dos semanas. 4° Propuesta de Gestión centrada en los aprendizajes, el tiempo sugerido de concluir es de dos semanas.

Procesos que cada directivo debe saber liderar para orientar a los miembros de la comunidad educativa.

Dimensión 2: Evidencia de aprendizajes.

Aporte de la práctica pedagógica del director para la evidencia de aprendizaje.

Al respecto considero las propuestas del Minedu que en el Manual de compromisos de gestión Escolar (2015) donde sustenta que el cual directivo para controlar la evidencia del aprendizaje lo realiza a través del acompañamiento y monitoreo, esta gira en torno al uso de tres ejes como el uso pedagógico del tiempo, el uso de herramientas o instrumentos pedagógicos y el uso de materiales educativos; el monitoreo y acompañamiento requiere de una alta evidencia del saber manejar a los tres ejes mencionados. Siendo líder pedagógico el directivo tiene que saber diseñar y desarrollar mejoras integrales en la institución educativa planteando metas y objetivos comunes a través del proyecto educativo institucional, así como el saber manejar la secuencia de rutas de aprendizaje hoy en día convertida en Currículo Nacional de la Educación Básica, en saber elaborar unidades didácticas en base al programa curricular nacional e institucional así como otras, que permitirá evaluar el saber pedagógico del docente y la evidencia de aprendizaje del estudiante; por ello el liderazgo pedagógico en la actualidad se centra en las cualidades esenciales del rol directivo para diseñar y desarrollar mejoras integrales en la institución educativa y a la vez lograr un servicio de calidad educativo.

La educación de hoy requiere directivos en las instituciones educativas con cualidades pedagógicas en el acompañamiento y monitoreo donde el director evidencia sus experiencias y aprendizajes de líder así como su cualidad inspiradora de enseñar a mejorar la práctica pedagógica de sus docentes administrados, esto le debería dar la facultad de comprobar o evaluar la calidad pedagógica del docente a través de una ficha de monitoreo o acompañamiento o con otro instrumento de evaluación el cual debe hacerlo con sentido ético moral.

Al establecer metas educativas y al llegar a altos estándares de aprendizaje de parte de los estudiantes en corto ,mediano y largo plazo es gracias al buen liderazgo directivo de sus docentes para centrar la enseñanza y centrar el aprendizaje de los estudiantes logrando desempeños en relación a las metas y objetivos planteados en los distintos instrumentos de gestión institucional.

El buen liderazgo directivo debería tener no solo un impacto sino principalmente cambios reales educativos en brindar educación de calidad continuamente. Por ello

el líder pedagógico directivo debe haber llegado a nuevas autorrealizaciones como director, solucionando problemas educativos que evidencia un aprendizaje del líder directivo facultándole observar y palpar el desempeño de los estudiantes gracias al buen liderazgo de sus docentes y demás integrantes de la institución educativa que administra.

Evaluación formativa enfocada en competencias

Una evaluación formativa debe reunir las condiciones necesarias para encontrar y centrar el aprendizaje enfocado en competencias. El Ministerio de educación (2016) al respecto sostiene que la evaluación formativa enfocada en competencias busca: Valorar el desempeño de los estudiantes al resolver situaciones o problemas que signifiquen retos genuinos para ellos y que les permitan poner en juego, integrar y combinar diversas capacidades. Identificar el nivel actual en el que se encuentran los estudiantes respecto a las competencias con el fin de ayudarlos a avanzar hacia los niveles más altos. Crear oportunidades continuas para que los estudiantes demuestren hasta donde es capaz de combinar de manera pertinente las diversas capacidades que integran una competencia, antes que verificar la adquisición aislada de contenidos o habilidades o distinguir entre los que aprueban y desaprueban.(p.19)

El directivo y docente debe comprender que es aprendizaje basado en competencias y saber a través de la evaluación formativa que buscar y encontrar, ya que se busca evidencia de aprendizaje competentes que sirvan estudiante.

Evaluación desde un enfoque formativo

Al respecto considero la propuesta del Ministerio de educación(2016) que refiere que la evaluación con un enfoque formativo evalúa las competencias con niveles paulatinamente más complicados con uso pertinente y combinado de las capacidades teniendo como meta los estándares de aprendizaje de cada grado y ciclos en Educación Primaria. El directivo como líder pedagógico y los docentes como profesionales que son debe conocer acerca de diferentes instrumentos de evaluación y técnicas de trabajo en equipo para recolectar información basado en un enfoque formativo.

Evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las competencias.

Al respecto el Ministerio de educación (2016) refiere del cómo se evalúa en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las competencias, para ello se brinda orientaciones a los docentes es decir los/las docentes deben comprender la competencia a evaluar, analizar el estándar de aprendizaje del ciclo, seleccionar o diseñar situaciones significativas, utilizar criterios de evaluación para construir instrumentos, comunicar a los estudiantes en qué van a ser evaluados y los criterios de evaluación, valorar del desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias, retroalimentar a los estudiantes para ayudarlos a avanzar hacia el nivel esperado y ajustar la enseñanza a las necesidades identificadas. Docentes y directivos deben saber estas orientaciones dadas por el MED, pues si el docente no lo hace el líder pedagógico o directivo tiene que orientar a sus docentes como persona capaz de manejar con sentido probo el Currículo Nacional de Educación Básica.

Evidencia de aprendizajes.

El proceso de evaluación por competencias se lleva a cabo a través de evidencias, que son productos o pruebas manifiestas de aprendizaje recogidas directamente en el proceso de formación con el fin de demostrar el logro de las competencias y sus correspondientes niveles.

Según Tobón, (2008), las evidencias de aprendizaje pueden ser:

Evidencias de saber: son pruebas que buscan determinar dos aspectos, por un lado, la forma cómo interpreta, argumenta y propone el estudiante frente a determinados problemas o actividades, y por otro el conocimiento y comprensión de conceptos, teorías, procedimientos y técnicas.

Evidencias del hacer: son pruebas de la manera de ejecutar determinados procedimientos y técnicas para realizar una actividad o tarea. Se evalúan generalmente mediante la observación sistemática, la entrevista y videos. En general, todo registro riguroso de la forma como una persona lleva a cabo una actividad es una evidencia del hacer.

Evidencias de Actitud: son comportamientos o manifestaciones que evidencian la presencia o el grado de interiorización de valores, normas. Estas pruebas pueden

ser indirectas, Con frecuencia las evidencias de producto o del hacer dan cuenta de forma implícita de las actitudes de base.

Evidencias de producto: son pruebas en las cuales se presentan productos de proceso o uno final, dan cuenta de los avances de los estudiantes en el logro de sus aprendizajes, vinculados a los criterios de desempeño, dentro de un marco de significación profesional. Este tipo de evidencias requiere conocer muy bien los requerimientos de calidad establecidos para los productos. (Minedu Sistema de evaluación para ser aplicados en los diseños curriculares 2010.p.16)

El directivo tiene que exigir evidencias de aprendizaje a sus docentes Administrados, así como verificar las evidencias de aprendizaje de los estudiantes.

Los tres saberes.

Para centrar el aprendizaje en base al currículo nacional es necesario conocer como directivo acerca de los saberes Tobón (2013) al respecto sostuvo: Los tres saberes para el desempeño idóneo, teniendo como base la concepción compleja de competencia, el proceso de desempeño idóneo requiere la integración del saber ser con el saber conocer y del saber hacer, lo cual constituye una actividad fundamental dentro del proceso del diseño del currículo. **Saber ser**, motivación, sentido de reto, interés en el trabajo bien hecho, cooperación con otros, y búsqueda de la idoneidad. **Saber conocer**, comprensión del problema o de la actividad dentro del contexto. **Saber hacer**, ejecución de procedimientos específicos para resolver el problema con planeación, regulación y evaluación. Los tres permiten la resolución del problema y la realización de una actividad (p.172)

La resolución de problemas con idoneidad parte de la iniciativa de hacer el bien las cosas además de hacerla con voluntad. Además todo líder pedagógico debe saber en qué consiste el aprendizaje basado en competencias, así como de la evaluación formativa para distinguir resultados de aprendizaje eficaz. Las distintas evidencias de aprendizajes deben ser favorables para centrar los aprendizajes que sirvan de ejemplo a los estudiantes del propio grado, así como también a los estudiantes de los diferentes grados y ciclos del Nivel de Educación Primaria, permitiendo alcanzar los estándares de aprendizajes, evidenciando

competitividad en esta sociedad del conocimiento del siglo XXI gracias a la formación integral del estudiante.

Los cuatro pilares de la educación que permiten evidencias de aprendizajes.

Al respecto considero la propuesta de la UNESCO (1997) en cuyo informe sobre la Educación del siglo XXI, presidido por Jaques Delors, refiere a cuatro pilares de la educación la educación para el siglo XXI que son:

Aprender a conocer, uniendo una cultura general basta, profundiza los conocimientos en un pequeño número de áreas o materias. Esto supone el criterio de aprender a aprender para beneficiarse de las posibilidades que brinda la educación en el transcurso de la vida.

Aprender a hacer, con la finalidad de adquirir no sólo una aprobación profesional sino, ser competitivos que faculte a la persona para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Asimismo, aprender a hacer en diferentes contextos gracias a la enseñanza aprendizaje.

Aprender a vivir juntos, iniciando la comprensión a la otra persona y apreciando las diferentes formas de interdependencia-efectuar proyectos con criterio común y aprestarse para manejar los conflictos-respetando los valores de pluralismo que valora la convivencia y diferentes posiciones o pensamientos, respetando la mutua comprensión y respetando el clima de paz. Por ello también se lo denomina aprender a convivir.

Aprender a ser, dando lo mejor de la propia personalidad y tener el carácter de proceder progresivamente con capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con la finalidad de no despreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Practicar los pilares de la educación debe evidenciar aprendizajes con actitud competitiva, esto exige a los directivos ,docentes, estudiantes y personas integrantes de una organización educativa del siglo XXI a practicarlas; razón por la cual el líder pedagógico o directivo debe fomentar las practica de aquellos pilares para lograr una buena comunicación e información.

Los siete saberes necesarios para la educación del futuro.

Los siete saberes para la educación que todo líder pedagógico debe conocer para liderar hacia una exitosa visión educativa y así como todo ser humano que desee la mejora continua.

Primer saber: Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión.

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicados en octubre de por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-1999) quién refirió que el primer saber son “ Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión”, sustentando al respecto que recientemente en estos años la educación, tiene una tendencia a comunicar los conocimientos, y esta educación permanece ciega frente al conocimiento humano, sus normas, sus imperfecciones, sus dificultades, sus tendencias tanto al error como a la ilusión, y no se preocupa en absoluto por hacer conocer lo que es necesario conocer .

El conocimiento del conocimiento debe presentarse como una necesidad, primero que sirva de enseñanza para tratar riesgos permanentes que conducen al riesgo constantes de error y riesgos permanentes de ilusión que dañan la mente humana. Es necesario que la mente humana luche vigorosamente para alcanzar la lucidez.

Es vital insertar y desarrollar en la educación el estudio de las características cerebrales, mentales y culturales del conocimiento humano, procedimientos y formas, de los preceptos ya sea psíquica como cultural que admitan arriesgar el error o la ilusión. (p. 1).

Como investigador menciono que las personas deben conocer los conocimientos que necesitan, equivocándose como esencia del aprender; el ser humano aprende mejor y a la vez corrige sus errores, saliendo de la ilusión; solucionando problemas que aqueja a su entorno. Y el ser humano no debe usar conocimientos que distraen su objetivo-meta y conocimiento que dañan a la mente humana.

Segundo saber: Los principios de un conocimiento pertinente.

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicadas en octubre de 1999 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-1999) quién refirió que el segundo saber son “Los principios de un conocimiento pertinente”, sosteniendo que hay un problema capital, aún no descubierto que es la urgencia de propiciar un conocimiento calificado que permita tratar problemas globales y fundamentales para registrar allí conocimientos fragmentado y locales.

El predominio de un conocimiento parcial según las asignaturas no permite, constantemente operar la relación entre las partes y las totalidades y, debe dar paso a un modo de conocimiento capaz de aprehender los objetos en sus contextos, sus complejidades y sus conjuntos. Es indispensable desarrollar la capacidad natural de la inteligencia humana para encontrar todos sus manifiestos en una situación y en un conjunto. Es indispensable enseñar los procedimientos que admitan aprehender las relaciones mutuas y los eventos recíprocos entre las partes y el todo en un universo complejo(p. 15)

Un conocimiento parcial o fragmentado que predomina acarrea más problemas e inhibe a la inteligencia humana.

Tercer saber: Enseñar la condición humana.

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicadas en octubre de 1999 por la UNESCO (1999) quién refirió que el tercer saber es “Enseñar la condición humana”, al respecto sostiene que el humano es una unidad en lo físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. La unidad humana está disgregada completamente en la educación a través de las asignaturas, que no permite aprender lo que en verdad significa ser “humano”. El hombre debe razonar y comprensión al mismo tiempo la identidad compleja y la identidad común que tienen los seres humanos.(p.23)

Por ende, el hecho de ser humano es objeto primordial de cualquier educación. Este tercer saber, partiendo de las asignaturas actuales, es factible reconocer la unidad y el laberinto del ser humano conglomerando y organizando conocimientos separados en las ciencias de la naturaleza, en las ciencias humanas, la literatura y la filosofía y manifestar la unificación indisoluble entre la unidad y la variedad de todo lo que es el hombre. El humano es una unidad sujeto a ser educado, de no ser así no sería humano. En la actualidad es posible comprender la unidad y complejidad humana.

Cuarto saber: Enseñar la identidad terrenal.

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicados en octubre de por la UNESCO (1999) quién refirió que el cuarto saber es “Enseñar la identidad terrenal”, sosteniendo al respecto que en el mundo en lo venidero el género humano será una realidad importante ignorada por la educación. Enseñar la identidad terrenal en el siglo XXI será cada vez prioritario para todos, debe convertirse en uno de los mayores objetos de la educación.

Es meritorio enseñar en el mundo de hoy la historia del mundo cuando se inicia la comunicación total de los continentes en el siglo XVI para manifestar cómo empezaron a practicar el bien común fraterno entre todas las partes del mundo sin tapar con un dedo las opresiones y dominaciones que han demolido, demuelen a la humanidad y que hasta ahora no desaparecen.

Es importante enseñar lo complicado de la crisis mundial que fue el siglo XX y lo complicado que es ahora también el siglo XXI, enseñando que todos los humanos tenemos los mismos problemas de vida y muerte; y que vivimos en una misma comunidad de destino (p.33)

Hoy en día se debe enseñar la importancia del género humano el cual no debe ser olvidado por la educación. En el siglo XXI se debe enseñara que la comunicación sin privilegios y cruzando fronteras entre los países del mundo construye el bien común. Se debe enseñar que todos los humanos tenemos los mismos problemas de vida y muerte que a la vez tenemos el mismo destino.

Quinto saber: Enfrentar las incertidumbres.

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicadas en octubre por la UNESCO (1999) quién refirió que el quinto saber es “Enfrentar las incertidumbres”, donde sostiene que las ciencias entregan muchas esperanzas sin embargo XX infinitas situaciones de inseguridad. La educación debería asumir la enseñanza de las incertidumbres que han aparecido en las ciencias físicas (microfísica, termodinámica, cosmología), en las ciencias de la evolución biológica y en las ciencias históricas.

Sustenta que es necesario enseñar principios de estrategia que admitan enfrentar los riesgos, lo inesperado, lo incierto, y modificar su desarrollo en virtud de las informaciones adquiridas en el camino. Es importante aprender a nadar en mar de incertidumbres llegando a punto de certeza y a la claridad poco a poco..

Menciona que el poeta griego Eurípides que data de hace 25 siglos está ahora más actual que nunca. «Lo esperado no se cumple y para lo inesperado un dios abre la puerta». Es decir lo vis orado del futuro se puede abandonar los grandes acontecimiento y accidentes suceden inesperadamente, lo desconocido es una aventura y deben impulsarnos a preparar a nuestras mentes para enfrentar lo inesperado. Todo responsable de la educación debe estar a la vanguardia con la incertidumbre de estos tiempos.(p.43)

Todo directivo y docente debe enseñar estrategias que permitan enfrentar incertidumbres, debe estar a la vanguardia de estos tiempos evitando ser sorprendidos. Como docentes hay que tener en cuenta que lo esperado se puede abandonar y que lo inesperado tiene una gran esperanza de cumplirse afectando o mejorando.

Sexto saber: Enseñar la comprensión.

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicadas en octubre por la UNESCO (1999) quién refirió que el sexto saber es “Enseñar la comprensión”, al respecto sostiene que la comprensión se produce cuando hay comunicación humana. Sustenta que la educación para la comprensión está

ausente de nuestras enseñanzas. En el mundo el ser humano necesita comprensiones mutuas desde diferentes puntos de vistas. Lo vital que es la comprensión en la educación nos indica que en los niveles educativos y en todas las edades, el desarrollo de la comprensión necesita una reforma de las mentalidades. Reformar las mentalidades para la comprensión es la tarea de la educación de hoy.

Sustenta que la comprensión permite las relaciones humanas entre conocidos y desconocidos haciendo salir de la condición bárbara de la incomprensión. Es por ello que la incomprensión humana merece ser estudiada desde sus raíces, desde sus formas y desde sus consecuencias. El estudio de la incomprensión sería mejor estudiada empezando desde sus síntomas, luego estudiando las causas de racismo, xenofobia y los desprecios. Esto entregaría puntualmente una de las bases más seguras a la humanidad para la educación por la paz, al cual todo ser humano se debe por esencia y vocación.(p.51)

El ser humano debe comprender que la comunicación es al mismo tiempo comunicación y que ello hace salir del estado bárbaro al humano. Para desarrollar la comprensión en el sector educación se debe reformar y cambiar mentalidades. La incomprensión hace peligrar la paz ya que el hombre por esencia y vocación debe ser pacífico.

Séptimo saber: La ética del género humano

Al respecto considero la propuesta de Morín cuyas teorías fueron publicados por UNESCO (1999) quién refirió que el séptimo saber es “La ética del género humano”, al respecto sustenta que la educación conduce a todo “ser humano a la ética” distinguiendo la condición humana en tres dimensiones: individuo, sociedad y especie (ternario). Por ende la ética individuo/especie requiere de un control mutuo de la sociedad por el individuo y del individuo por la sociedad, por ende la democracia; la ética individuo y como especie a convivir como ciudadanos del planeta que vive en este siglo.

El ser humano como individuo, sociedad y especie no enseña

la ética se forma en las mentes a partir de la conciencia del ser humano considerado como individuo, sociedad y especie conciencia. La ética no se enseña con lecciones de moral. El desarrollo humano verdadero desarrolla autonomía al persona, desarrolla la participación comunitaria y desarrolla la conciencia de pertenecer a la especie humana.

A partir de los tres puntos anteriores se sustenta dos fines grandes del nuevo milenio que son lo ético y lo político que permite el control mutuo de la sociedad y de los individuos a través de la democracia concibiendo a la humanidad como comunidad planetaria. La educación debe contribuir a una toma de conciencia de nuestra Tierra-Patria, también debe contribuir que la conciencia s Tierra-Patria se convierta en la voluntad de realizar la ciudadanía terrenal. (p.57)

Un persona no puede enseñar ética con lecciones o asignaturas sino debe practicarla para formar su propia conciencia del buen actuar con ética y moral. La ética del ser humano como individuo, sociedad y especie sostiene la democracia a través de los dos inmensos fines éticos –políticos.

1.3. Justificación.

1.3.1. Justificación teórica.

La indagación surge ante la insuficiencia de dar respuesta a la mejora continua que genera incertidumbre, a la complejidad de la sociedad y a los desdenes de la sociedad del conocimiento, los cambios permanentes que se viene dando en los enfoque y modelos educativos en el país, dificultan el manejo del liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, se evidencia desconocimiento, dudas y dificultades en los directivos al liderar a los docentes en las distintas áreas, ante tanta información y cambios curriculares que dislocan el liderazgo pedagógico y trabajo educativo diario. Los directivos no pueden ser indiferente a la política educativa del país no puede ser ajena a los avances en la comprensión de cómo vienen ocurriendo el aprendizaje y en que entorno

pedagógico. En ese sentido es indefectible analizar, observar, correlacionar las propensiones de liderazgo pedagógico que se vienen implementando en el país.

El valor teórico de la investigación se orienta a llenar el vacío bibliográfico de las competencias de los fundamentos de la reforma educativa que el Ministerio de Educación del Perú viene efectuando a nivel nacional respecto a liderazgo pedagógico o educativo en el presente año 2017, donde la orientación del liderazgo pedagógico se conduce en el marco de la mejora continua del liderazgo para el aprendizaje eficaz. Buscando concordando con el enfoque de liderazgo pedagógico de Ministerio de Educación, Bolívar, Murillo, que parten de la idea de que el liderazgo pedagógico, en un lugar de una dimensión transaccional, pide una actitud “transformadora” sin limitarse a trabajar en las condiciones existentes y con metas dadas sino que va mejorando la educación ofrecida y la práctica docente en las aulas.

Como directivo nombrado de modo formal por el Ministerio de Educación se tiene que practicar el liderazgo pedagógico con actitud dimensional en establecer metas y cumplir con las expectativas en la Institución Educativa; con capacidad de obtener y asignar recursos para la I.E; saber planificar, coordinar, evaluar el aprendizaje y el currículo según contexto formal en la I.E; promover y participar en el aprendizaje e incentivar el desarrollo profesional docente la I.E; asegurar una I.E ordenada y de apoyo entre los sujetos de la educación y profesionalmente estar enterado de los compromisos de la gestión escolar para el logro de los propósitos de los aprendizajes basados en competencias, capacidades y estándares de aprendizaje, desempeños de grado o edad, enfoques transversales; evidenciando aprendizajes con los saberes, con el fin de lograr estudiantes competitivos a nivel institucional, local, nacional e internacional basados en un contexto.

1.3.2 Justificación práctica

En la circunstancia práctica la investigación permitirá a los directivos contar con mayores elementos de juicio para tomar decisiones adecuadas y oportunas para el aprendizaje en el nivel primario de educación básica regular.

Todo líder pedagógico para lograr estudiantes competentes en educación primaria debe actuar con profesionalidad y cumplir con una nueva actitud directiva del siglo XXI, para cambiar la educación. El liderazgo pedagógico y el compromiso de centrar los aprendizajes debe partir de las necesidades generales y específicas de la sociedad en este caso del estudiante del entorno, respondiendo a las expectativas de la visión de la institución educativa, estableciendo objetivos y metas educativas, haciendo buena planificación del currículo, evaluando a los docentes, evaluando la enseñanza, promoviendo la actitud colegiada o profesional docente para obtener resultados de aprendizaje de calidad.

El líder pedagógico para lograr los aprendizajes y para lograr la escuela que queremos debe practicar un buen liderazgo pedagógico y hacer cumplir los compromisos de gestión escolar que permite centrar saberes y/o aprendizajes a los estudiantes, logrando el perfil del egresado de Educación Primaria, controlando a los docentes la práctica del aprendizaje basado en competencias.

1.3.3. Justificación metodológica.

La utilidad metodológica del trabajo se sitúa a que beneficiará la generación y validación de instrumentos de evaluación y recolección de datos de campo, la que facilitará medir las variables Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en los directivos del nivel primario. Asimismo favorecerá la sistematización de datos con instrumentos cualitativos como es la escala de Likert, para comprobar el correlato de las dos variables del estudio.

1.4. Problema

Las reformas educativas se inician fuertemente según la UNESCO (en América latina a partir de la década del año 90, iniciando un liderazgo pedagógico cambiante sin proponer una visión educativa para la educación de cada país. Los nuevos desafíos internacionales para el liderazgo pedagógico y para centrar el aprendizaje requieren un desempeño de la profesionalidad a cabalidad así como también requieren conocer los cambios curriculares, pedagógicos, económicos,

tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos para que el líder pedagógico gestione la producción eficaz del aprendizaje consiguiendo la visión educativa que se pretende.

A nivel internacional los directivos, coordinador(a) y los docentes del sector educación se sienten preocupados por los retos de la educación básica y el perfil de egreso de sus estudiantes, ya que los cambios curriculares son constantes afectando al liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, conduciendo al estudiante a distractores de aprendizaje; por falta de un liderazgo pedagógico consciente y profesional.

Los directivos y docentes se ponen en debate constantemente por las reformas educativas y avances vertiginosos de la tecnología y conocimiento humano, a nivel de América del Sur; afectando la visión educativa de la de este continente y de la humanidad al proponer sus propias competencias, capacidades, desempeños o indicadores sin consenso con la comunidad educativa; siendo incongruentes muchas veces para el estudiante de educación primaria, evitando establecer una comunicación real de interacción de aprendizaje. Problemática que me impulsa a realizar mi investigación de estudio.

El líder pedagógico gestiona la educación centrada en los aprendizajes, por ello hay una preocupación de crear las condiciones favorables para el aprendizaje para contar con libros actualizados para el docente y estudiante, contar con materiales educativos, con recursos y materiales para desarrollar el aprendizaje que muchas veces no tiene estos recursos la institución educativa. En estos tiempos donde la sociedad del conocimiento avanza y avanza las instituciones educativas deben usar el recurso de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) que deben estar constantemente actualizadas y que no lo están por la falta recursos económicos evitando también centrar el aprendizaje y son insuficientes las computadoras, laptop u otras para el Aula de Innovación Pedagógica de cada institución educativa.

Las Instituciones Educativas cuentan con mobiliario obsoleto e insuficiente, los mobiliarios renovados también son insuficientes, Infraestructura insuficiente

para crear aulas especializadas de matemática por ejemplo es decir según área o curso, infraestructura por reparar. Así mismo se suma la problemática que los docentes se capacitan con su propio peculio en diferentes instituciones de formación profesional, también se capacitan en orientaciones o capacitaciones realizadas por el MED, DREL, UGEL, generando incongruencia o falta de coherencia sobre los nuevos conocimientos curriculares obtenidas en las diferentes instituciones de formación profesional para centrar el aprendizaje, poniendo en conflicto al líder pedagógico o directivo respecto a los nuevos conocimientos adquiridos por el docente.

En el Perú las reformas educativas siempre han sucedido desde antes repercutiendo en la enseñanza aprendizaje y horizonte de la educación peruana al modificar constantemente el Currículo Nacional creando dudas curriculares así como también afectando al liderazgo pedagógico en base a la gestión centrada en el aprendizaje, el cual exige un perfil del egreso de la educación básica de Educación Primaria. Es así que se suma también la reforma en el año 1995 conocida como PLANCAD (Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Primaria), financiada y sustentada por el Banco Mundial con la finalidad de construir locales escolares, currículo de primaria, medición de calidad, capacitación docente, textos, fortalecimiento institucional de la sede central y regiones sin resultados de liderazgo educativo. En 1996 se inicia PLANGED (Plan de Gestión Documental) donde se crea el bachillerato, experiencia que fracasa, se reduce la secundaria a cuatro años, iniciándose la experimentación de currículo en 1997, experiencia que no valoró los aportes de formación integral del educando. Luego de ello siguen la reforma de Educación Básica Regular (EBR) en el 2008. El Diseño Curricular Nacional fue aprobado y emitido con la R.M.N° 440-2008-ED-Lima 15 de Diciembre, que desde esa fecha viene sufriendo cambios y reformas que no paran, se orienta trabajar en cuyo Diseño Curricular con competencias por ciclo, capacidades y conocimiento, y actitudes, orientadas a mejorar el perfil del egresado de Educación Primaria. Así mismo vino una reforma con orientaciones denominadas Rutas de aprendizaje- 2012, donde se orienta, se facilita, se practica la enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta lograr capacidades, competencias e indicadores; luego sufrió cambios el 2014. Enseguida viene se emite la R.M.N°

199-2015-MINEDU-modifica al Diseño Curricular Nacional de la EBR y con la R.M.N° 281-2016-Lima 02 de Junio se aprobó el nuevo Currículo Nacional que modifica al DCN, denominándolo en la actualidad Currículo Nacional de la EBR, el cual salió sin la Matriz de programación curricular para todos los niveles de educación y en especial de Educación Primaria para tomar en cuenta las competencias, capacidades, desempeños ahora; para que el líder pedagógico pueda orientarlas oportunamente según las áreas curriculares. En seguida se emite la R.M.N° 649-2016-Lima 15 de diciembre del 2016 para completar en el Currículo Nacional la Programación curricular de los distintos niveles, tomando en cuenta Competencias, Capacidades, Descripción del nivel de la competencia esperado al final del ciclo y Desempeños. Estas continuas reformas siguen convirtiéndose en un problema para el Liderazgo pedagógica y la gestión escolar centrada en los aprendizajes ya que no hay estabilidad para centrar los aprendizajes según estructura de los contenidos del Currículo Nacional de la Educación Básica.

Si bien es cierto que la Planeación Estratégica se basa en el Proyecto Educativo Nacional(PEN), en el Proyecto Educativo Regional(PER), Proyecto Educativo Local (PEL) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en relación al Plan Anual de Trabajo Institucional, ningún directivo y docente de la Red Educativa N° 09 tiene el compromiso de la gestión escolar para conocer el Proyecto Educativo Regional para desarrollarlo en relación al Proyecto Educativo Institucional, afectando al desarrollo del Currículo Nacional de La Educación Básica.

La Planeación Estratégica permite planificar el presente y futuro deseado de la I.E. por ende centrar los aprendizajes en la Visión a mediano y largo plazo, donde los directivos y docentes se sienten desorientados por tantas reformas educativas, por tanta emisión de documentos que emite el Ministerio de educación, la Ugel, la Red; el líder pedagógico se preocupa en cumplir con las Leyes, Normas Educativas RM, RD, Solicitudes, oficios u otra documentación olvidando a veces la gestión centrada en los aprendizajes.

En las Instituciones Educativas de la Red N° 09 para garantizar el aprendizaje es preciso que cada director asuma el liderazgo pedagógico dentro y fuera de su Institución Educativa, a cabalidad de manera profesional; habiendo muchos directivos que no cumplen con el rol de líder pedagógico y docentes que no cumplen con el rol pedagógico orientado por el director, convirtiéndose en una realidad problemática de la Red para centrar el aprendizaje de los estudiantes.

1.4.1. Formulación del problema

Una vez que se ha concebido la idea de investigación y el científico, estudiantes o experto ha profundizado en el tema y ha elegido el enfoque cuantitativo, se encuentra en condiciones de plantear el problema de investigación (Hernández Fernández y Baptista, 20014, p.36)

Tal como lo menciona Kerlinger y Lee (2002) citado por (Hernández Fernández y Baptista (20014) menciona que el planteamiento del problema debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica, es decir, la factibilidad de ser observarse en la “realidad objetiva”. (p.36).

Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho-2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión establecimiento de metas - expectativas y la gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión planificación, coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la promoción - participación en el aprendizaje desarrollo profesional docente y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe asegurar un entorno ordenado - de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017?

1.4. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017

Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre obtención y asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre Planeación-coordinación-evaluación de la enseñanza –del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre promoción-participación en el aprendizaje – desarrollo profesional del docente y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017

Hipótesis específica 5 Existe relación significativa entre asegurar un entorno ordenado – de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de relación entre la dimensión establecimiento de metas - expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de relación entre la dimensión obtención - asignación de

recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de relación entre la dimensión planificación, coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de relación entre la dimensión promoción - participación en el aprendizaje - desarrollo profesional docente y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017.

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de relación entre la dimensión asegurar un entorno ordenado - de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Liderazgo pedagógico.

Definición Conceptual.

Liderazgo pedagógico:

Al respecto se consideró la propuesta del Ministerio de educación (2014) quién sustenta que liderazgo pedagógico es cuando el directivo se desempeña guiando y dirigiendo en relación a los objetivos y metas. Sostiene que este líder tiene que influir, inspirar y movilizar los hechos de la institución educativa en función de lo pedagógico. Liderar pedagógicamente es una actitud necesaria y propicia para configurar una institución educativa con una buena organización y conducción en base a los aprendizajes, vinculando el trabajo docente, el clima escolar de calidad que permita la interacción de las familias y comunidad.(p.12)

Variable 2: Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Definición Conceptual.

Gestión escolar centrada en los aprendizajes: Al respecto se consideró las propuesta del Minedu en el Manual de Compromisos de Gestión Escolar (2015) quién refiere que la gestión escolar centrada en los aprendizajes es realizar acciones que logren generar situaciones favorables salvaguardando los logros continuos de aprendizajes en la IE. La gestión escolar requiere de directivos que acuerden, acompañen, motiven y eduquen hacia el logro de los aprendizajes.

Definición Operacional

Kerlinger y Lee (2002) una definición operacional asigna significado a un constructo o variable al especificar las actividades u “operaciones” necesarias para medirlo y evaluar la medición. De manera alternativa, una definición operacional constituye una especificación de las actividades del investigador para medir una variable o para manipularla. En síntesis, define y aporta significado a una variable al delinear paso a paso lo que el investigador debe hacer para medirla y para evaluar dicha medición (p.37)

Operacionalización de la variable: Liderazgo Pedagógico

Tabla 1.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> Entorno Comunicación. Involucramiento 	1,2,3	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Indiferente 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	[36 -84] Baja
		4,5		[84 – 132] Mediano
		6.7		[132-180] Alto
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Personas experta dentro y fuera de la IE. Dinero Tiempo 	8,9		
		10,11		
		12,13		
Planificación, coordinación y evaluación del currículo.	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de enseñanza. Enseñar menos, aprender más. (EMAM). Coherencia y alineación 	14,15,16,17,18,19.		
		20		
		21,22		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente.	<ul style="list-style-type: none"> Potencialidad y expertos en liderazgo. Comprensión del entorno. 	23,24,25,26,27		
		28,29		
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> Protección del tiempo para la enseñanza. Confianza y normas. 	30,31,32		
		33,34,35,36		

Nota: Adaptado de Robinson (2014)

Operacionalización de la variable: gestión escolar centrada en los aprendizajes

Tabla 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Compromisos de gestión escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Progreso anual del aprendizaje de los estudiantes de la IE 	1,2,3,4,5,6,7	1 Totalmente en desacuerdo	[50-110] Baja
	<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE. 	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	2 En desacuerdo	[110 -180] Mediano
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la convivencia escolar en la IE 	20,21,22,23,24,25,26,27	3 Indiferente	[180-250] Alto
	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT 	28,29,30,31,32	4 De acuerdo	
			5 Totalmente de acuerdo	
Evidencias de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de saber 	33,34,35,36		
	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias del hacer. 	37,38,39,40,41		
	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de actitud 	42,43,44,45		
	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de producto. 	46,47,48,49,50		

Nota: Adaptado del Minedu (2015-2017)

2.3. Metodología

La investigación asumida es la metodología denominada hipotético-deductivo, ya que se consideran hipótesis correlacionales sustentada según Hernández, Fernández y Batista (2014) donde especifica las relaciones entre dos o más variables y corresponden a los estudios correlacionales. Por ende las hipótesis correlacionales no solo pueden sostener que dos o más variables se encuentran vinculadas, sino también como están asociadas. Alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo.(p.108)

Al respecto del método hipotético deductivo se consideró ya que parte de afirmaciones en particularidad de suposiciones o hipótesis y busca objetar o consentir tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que se deben confrontar con la realidad en los hechos.

El enfoque que se empleó, según Hernández, Fernández y Batista (2014) es el enfoque cuantitativo ya que se recolectó datos para comprobar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías(p.4)

2.4. Tipo de estudio

Por el fin de la investigación fue aplicada, sustentada por Soto (2015) quién sostiene que este tipo de investigación depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con el objeto de originar prosperidad a la sociedad. Esta investigación se denomina también activa, práctica o empírica además se encuentra ligada a la investigación básica. (p.51)

Al respecto una investigación aplicada con los resultados obtenidos permite obtener información valedera, el cual se debe usar para el bienestar del humano; no usar lo descubierto para manipular sociedades. Manipular información

descubierta para someter al humano es un abuso y mismo ser humano la debe combatir este abuso en equipo u organización por la verdad, por la ética y valores.

Por el fin de la investigación fue aplicada, sostenida por Zorrilla (1993, p.43) quién sostiene que la indagación aplicada tiene una directa relación con la investigación básica, ya que depende de los descubrimientos y desarrollo de la investigación básica y se nutre con ellos, caracterizándose por su necesidad en la aplicación, usos y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para modificar, para actuar, para construir.

2.5. Diseño

El diseño que se empleó el no Experimental, sostenida por Hernández, Fernández y Batista (2010) ya que investigación que se hizo fue con diseño transeccional o transversal porque recopila datos en solo momento, en un tiempo único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

Al respecto el diseño del estudio planteado fue el no experimental correlacional porque se orienta a recopilar datos sobre las características, propiedades, o dimensiones de las variables estudiadas Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017

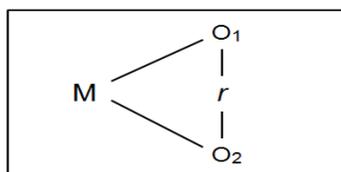
Según su amplitud y alcance la investigación es correlacional de corte transversal, sostenida por Hernández, Fernández y Batista (2014,p. 121), el estudio se basa en el propósito de evaluar la relación que hay entre dos o más conceptos, categorías o variables

Es un estudio cuyo finalidad de la investigación es de tipo aplicada y según el alcance de tipo correlacional, donde mide el nivel de relación que existe entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017.

Respecto a la investigación descriptiva Hernández, Fernández y Batista (2010) busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómenos que se someta a un análisis(p.80). La investigación descriptiva, comprende registros,

analiza e interpreta del contexto actual así como analiza la composición o procesos de los fenómenos sobre hechos reales y su característica esencial es la de presentar una interpretación correcta del hecho.

Esquemáticamente se representa:



Dónde:

M = II.EE públicas de Educación Primaria de la Red N° 09 del distrito de San Juan de Lurigancho 2017

O1 = Liderazgo pedagógico

r = Relación entre XY

O2 = Gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población estuvo constituida por 239 docentes de la Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017.

Tabla N°03

Docentes de Educación Primaria			
Institución educativa	Contratados	Nombrados	N° de docentes
I.E.N°069 Machu Picchu.	3	17	20
I.E.N°116 "Abraham Valdelomar"	5	25	30
I.E.N°125 "Ricardo Palma"	4	30	34
I.E.N°131 "Monitor Huáscar"	3	17	20
I.E.N°145 "Independencia Americana"	7	34	41
I.E.N°171 "Las Terrazas"	4	15	19
I.E.N°Francisco Bolognesi.	7	27	34
I.E.N°Fe y Alegría 25.	2	25	27
I.E.N°117 "Signos de Fe"	6	8	14
TOTAL	41	198	239

Nota: Tomado de archivo personal.

El investigador Hernández, Fernández y Batista (2014,p 174), define a la población o universo como “un conglomerado de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”

Al respecto la población de estudio se ajusta a la investigación por lo permite y permitió generalizar los resultados que le servirá a la docente, al grupo de personas o sistema interesado.

2.6.2. Muestra censal

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerar un número manejable de sujetos. En este sentido **Hernández, Fernández y Baptista (2003)** emplea la definición de Ramirez (1997) menciona la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente población y muestra.

La unidad de investigación estuvo conformada por 239 docentes con respecto a los fines de estudio enmarcado en la Red 09. La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerar un número manejable de sujetos.

Tabla N°04

Docentes de Educación Primaria			
Institución educativa	Contratados	Nombrados	N° de docentes
I.E.N°069 Machu Picchu.	3	17	20
I.E.N°116 "Abraham Valdelomar"	5	25	30
I.E.N°125 "Ricardo Palma"	4	30	34
I.E.N°131 "Monitor Huáscar"	3	17	20
I.E.N°145 "Independencia Americana"	7	34	41
I.E.N°171 "Las Terrazas"	4	15	19
I.E.N°Francisco Bolognesi.	7	27	34
I.E.N°Fe y Alegría 25.	2	25	27
I.E.N°117 "Signos de Fe"	6	8	14
TOTAL	41	198	239

Nota: Tomado de archivo personal.

2.6.3.Muestreo

Respecto a la muestra es no probalístico, sostenida por Hernández, Fernández y Batista (2010) ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación por lo que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y-desde luego-las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación(p.235)

Al respecto de la muestra, la población pasa a ser muestra no aplicada o no pro balística ya que estuvo conformada de 239 docentes es decir ha sido seleccionada al 100% de docentes encuestados con el propósito de estudiar el "liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, red 09, Ugel 05, san juan de lurigancho-2017", para luego extender los resultados a la población total.

El tipo de muestreo es también no probabilístico ya que ha utilizado el 100% de sujetos que vertieron su opinión sobre la investigación que realicé en el mencionado título.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica.

2.7.1.1 Encuesta.

Para obtener y recopilar los datos de las variables con respecto a liderazgo pedagógico y la gestión escolar centrada en los aprendizajes se utilizó la técnica de la encuesta, el cual sostiene Méndez (2008) que es una técnica que se vale de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por tener en cuenta tal situación. (p.252)

2.7.1.2. Instrumentos.

Se empleó como instrumento el cuestionario. El cuestionario, se orienta a evaluar el Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios, ante las cuales se les solicitará la reacción de los participantes, eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. (Hernández, Fernández, Baptista, p. 2014, p.238). Las afirmaciones calificaron al objeto de actitud que se está midiendo. La escala que se utilizó es el método de escalamiento de Likert, sostenida por según Hernández, Fernández y Batista (2010, p.245) para la determinación del nivel de Liderazgo pedagógico, que se detalla en la ficha.

a. Ficha técnica.

Nombre: Cuestionario de liderazgo pedagógico

Autor: Lenin Galo García Quispe.

Objetivo: Evaluar e identificar el nivel de liderazgo pedagógico

Año de publicación: 2017

Ciudad: San Juan de Lurigancho.

Duración: De 15 o 20 minutos.

Aplicación: Individual.

b) Descripción: EL cuestionario consistió de 36 ítems dirigido a los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 09 , Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2015 consideradas dentro de la población de esta investigación. Estas preguntas fueron para determinar el nivel de Liderazgo pedagógico.

Se empleó la escala de Likert para las respuestas múltiples:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Indiferente
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

c) Validez, para validar el contenido se recurrió al criterio de juicio de expertos, enseguida se aplicó la prueba piloto a 30 docentes Los ítems del instrumento en la validación tienen los siguientes criterios.

Pertinencia, el ítems está en relación al concepto teórico formulado.

Relevancia, el ítems es adecuado para representar a la dimensión específica del constructo.

Claridad, se entiende cada enunciado de cada ítems sin dificultad aún es conciso, exacto y dirigido.

Suficiencia, los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Según Hernández, Fernandez y Batista (2010,p. 201), la validez del instrumento, “indica el grado en que un instrumento realmente mide la variable a medir”

b. Ficha técnica.

Nombre: Cuestionario de Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Autor: Lenin Galo García Quispe.

Objetivo: Evaluar e identificar el nivel de Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Año de publicación: 2017

Ciudad: San Juan de Lurigancho.

Duración: De 20 a 25 minutos.

Aplicación: Individual.

b) Descripción: EL cuestionario consistió de 50 ítems dirigido a los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 09 , Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2015 consideradas dentro de la población de esta investigación. S preguntas fueron para determinar el nivel de relación con la Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Se empleó la escala de Likert para las respuestas múltiples:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Indiferente
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

c) Validez, para validar el contenido se recurrió al criterio de juicio de expertos, enseguida se aplicó la prueba piloto de 30 docentes. Los ítems del instrumento en la validación tienen los siguientes criterios.

Pertinencia, el ítems está en relación al concepto teórico formulado.

Relevancia, el ítems es adecuado para representar a la dimensión específica del constructo.

Claridad, se entiende cada enunciado de cada ítems sin dificultad aún es conciso, exacto y dirigido.

Suficiencia, los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Según Hernández, Fernandez y Batista (2010,p. 201), la validez del instrumento, “indica el grado en que un instrumento realmente mide la variable a medir”

2.7.2 Validez y Confiabilidad.

Validez de los instrumentos.

Respecto a la validez de los instrumentos Soto (2015) refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente se quiere medir (p.71)

Respecto a la validez de instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla 5

Relación de validadores

Validador	Resultado
Mg. Edith Gissela Rivera Arellano	Aplicable
Dra. Fátima Torres Cáceres	Aplicable
Dr. Johny Félix Farfán Pimentel	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos Con respecto Soto(2015) a la confiabilidad, la información que se brinde a través de las encuestas serán verificadas y cada vez que se apliquen repetidas veces dichos instrumentos no sufrirá variación alguna brindando los mismos resultados sosteniendo la credibilidad del instrumento (p.72)

Al respecto de la confiabilidad de los instrumentos se sustenta en la credibilidad que da el instrumento que es aplicado muchas veces pone de manifiesto los mismos resultados o da valores cercanos.

Tabla 6

*Confiabilidad Cuestionario de Liderazgo pedagógico***Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	36

Interpretación:

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

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 7

*Confiabilidad gestión escolar centrada en los aprendizajes***Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	50

Interpretación:

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

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.8. Métodos de análisis de datos

Al respecto del método de análisis de datos se recurrió en analizar cada una de las variables utilizando el programa SPSS V. 22, dando como resultado porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, obteniendo datos de estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, así como para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica. Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicó que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.9. Aspectos éticos

No se divulgará los nombres de los encuestados. La investigación es original, no hay plagio. Hubo autorización de los directivos de la Red 09 para realizar las encuestas a los docentes.

No hubo variación en los resultados finales. Reserva de identidad de los participantes. Las citas de los textos y documentos consultados son verídicas.

No hubo manipulación de resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la investigación

3.1.1 Descripción de resultados de la variable

Tabla 8.

Liderazgo pedagógico-Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	4,2	4,2	4,2
Medio	86	36,0	36,0	40,2
Alto	143	59,8	59,8	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico (Anexo 2)

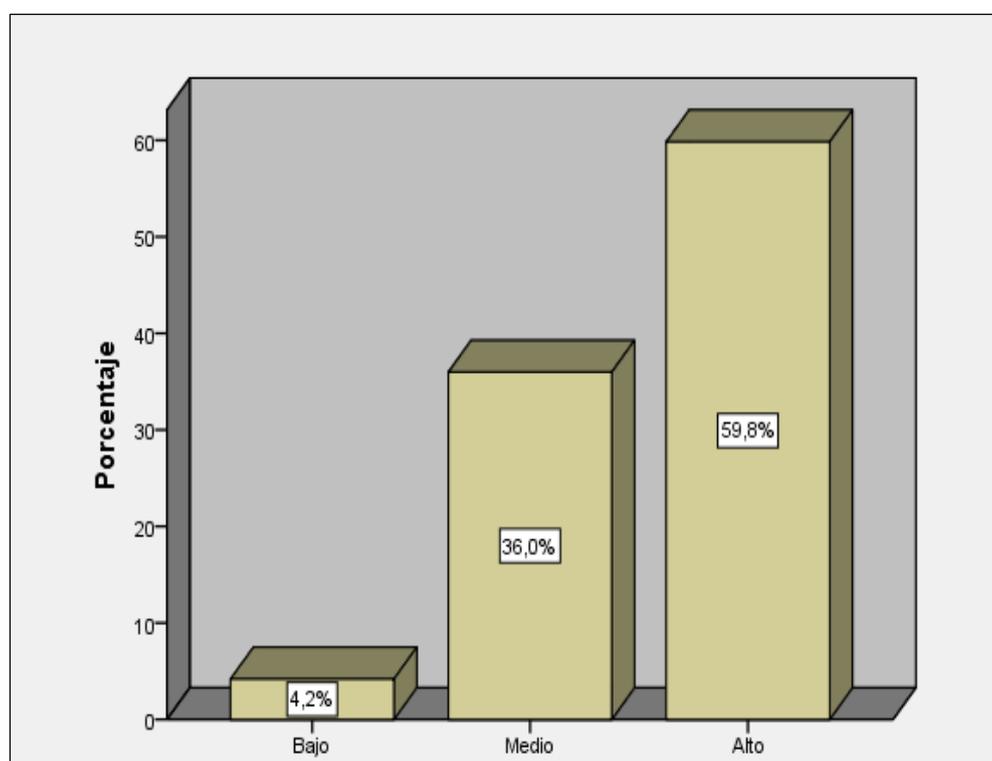


Figura 3. Diagrama del Liderazgo Pedagógico

Interpretación:

Como se analiza y observa en la tabla y figura; el liderazgo pedagógico del directivo está representada en un nivel bajo con un 4.2%, en un nivel medio en un porcentaje de 36% y en un nivel alto en un porcentaje de 59.8%; siendo que entre bajo y medio representa un 40.2%.

Tabla 9

Gestión escolar centrada en los aprendizajes-Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptimo	17	7,1	7,1	7,1
Regular	96	40,2	40,2	47,3
Óptimo	126	52,7	52,7	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Nota: Tomado del Cuestionario de Gestión Escolar (Anexo 2)

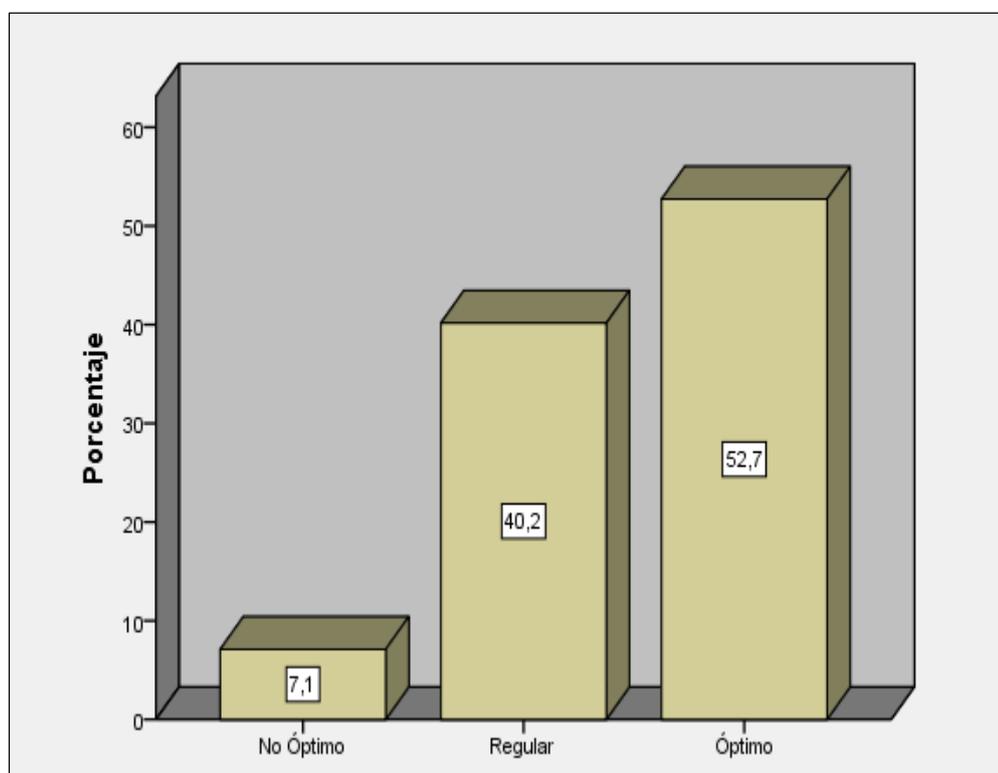


Figura 4. Diagrama de frecuencias de la Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la Gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel no óptimo tiene un porcentaje de 7.1%, esta segunda variable emite un resultado en nivel regular en un 40.2% y óptimo un 52.7%; siendo que entre no óptimo y regular representa 47.3%

Tabla 10

Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes-Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	9 3,8%	1 0,4%	0 0,0%	10 4,2%
	Medio	6 2,5%	74 31,0%	6 2,5%	86 36,0%
	Alto	2 0,8%	21 8,8%	120 50,2%	143 59,8%
Total		17 7,1%	96 40,2%	126 52,7%	239 100,0%

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar en los aprendizajes. (Anexo 2)

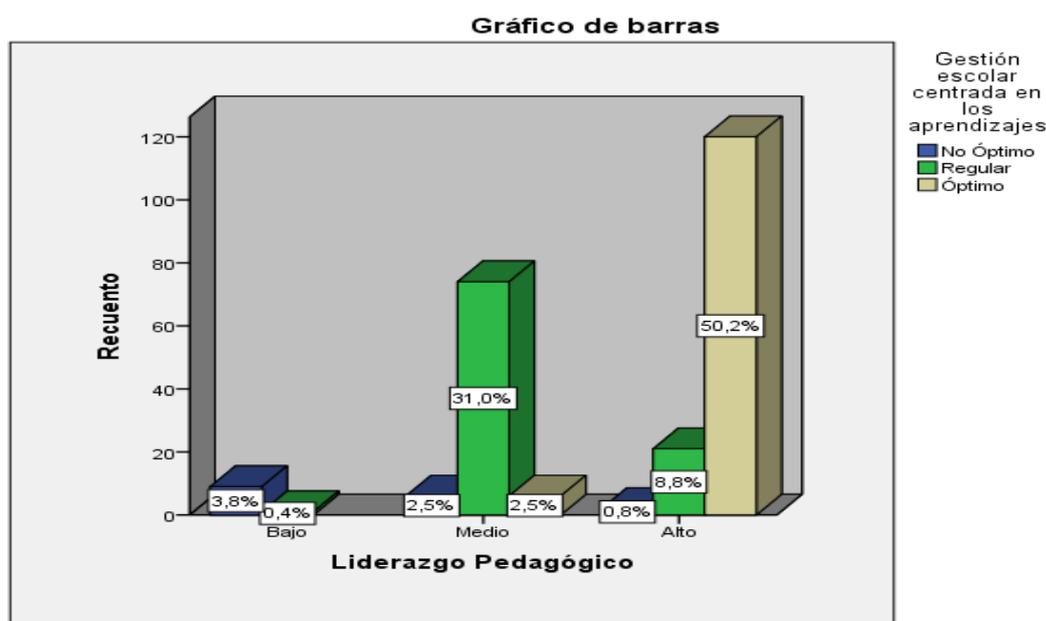


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Pedagógico y la Gestión Escolar Centrada en los aprendizajes.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo pedagógico en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, el liderazgo pedagógico en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, el liderazgo pedagógico, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

Tabla 11

Dimensión de establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Establecimiento de metas y expectativas	Bajo	9 3,8%	8 3,3%	0 0,0%	17 7,1%
	Medio	6 2,5%	51 21,3%	5 2,1%	62 25,9%
	Alto	2 0,8%	37 15,5%	121 50,6%	160 66,9%
Total		17 7,1%	96 40,2%	126 52,7%	239 100,0%

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar (Anexo 2)

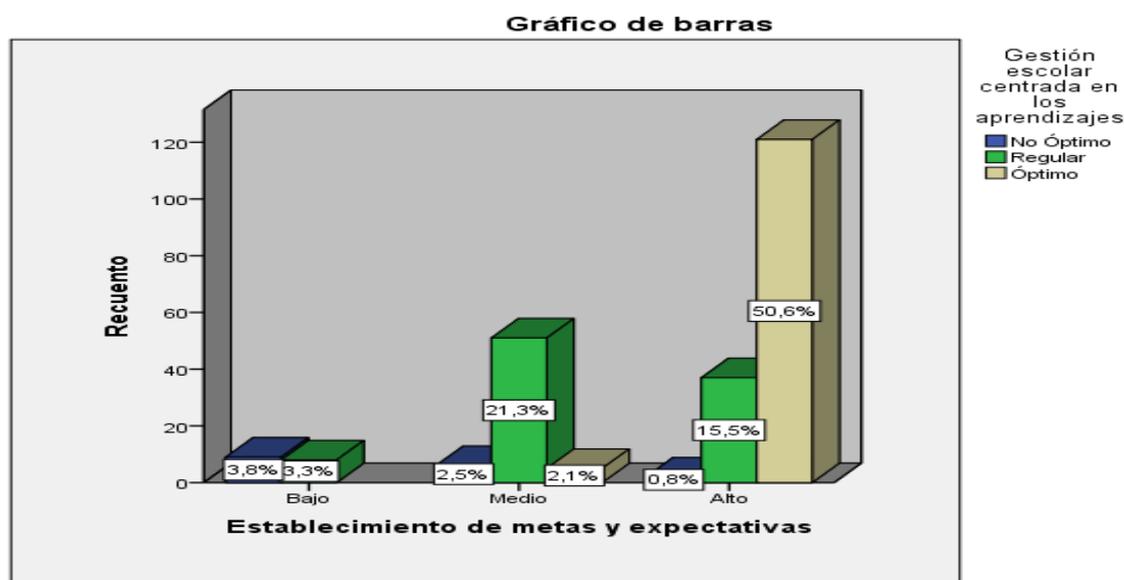


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de establecimiento de metas - expectativas en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel medio, el 21.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel alto, el 50.6% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo de parte del líder pedagógico como directivo.

Tabla 12

Dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total	
		No Óptimo	Regular	Óptimo		
Obtención y asignación de recursos en forma estratégica	Bajo	15 6,3%	37 15,5%	5 2,1%	57 23,8%	
	Medio	0 0,0%	37 15,5%	2 0,8%	39 16,3%	
		Alto	2 0,8%	22 9,2%	119 49,8%	143 59,8%
	Total		17 7,1%	96 40,2%	126 52,7%	239 100,0%

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar (Anexo 2)

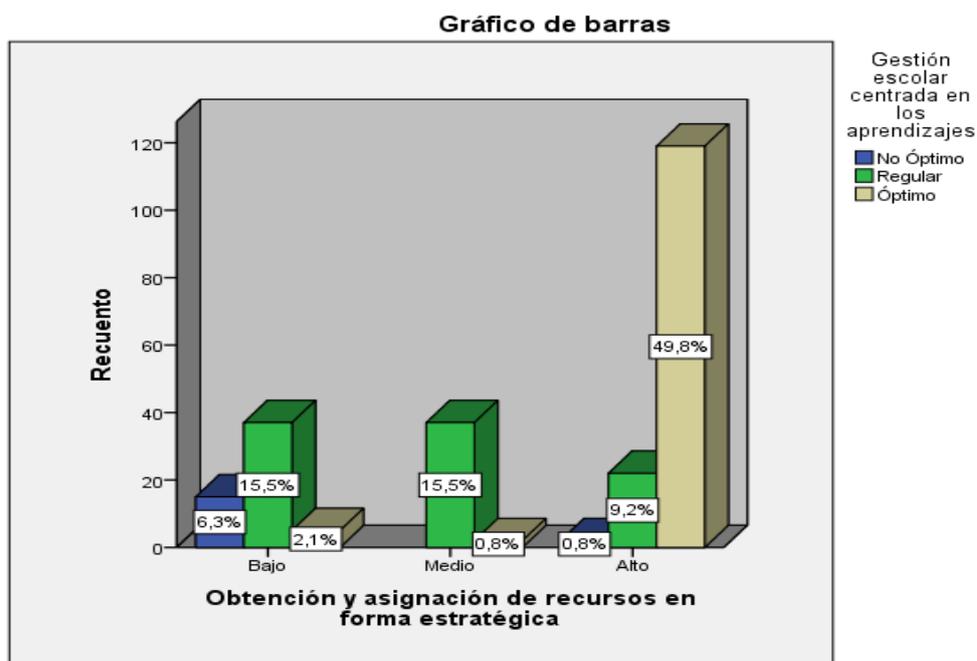


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 6.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo; por otro lado, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en

un nivel medio, el 15.5% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 49.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

Tabla 13

Dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05- San Juan de Lurigancho. 2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total	
		No Óptimo	Regular	Óptimo		
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Bajo	8	1	0	9	
		3,3%	0,4%	0,0%	3,8%	
	Medio	7	75	7	89	
		2,9%	31,4%	2,9%	37,2%	
	Alto	2	20	119	141	
		0,8%	8,4%	49,8%	59,0%	
		17	96	126	239	
Total			7,1%	40,2%	52,7%	100,0%

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar (Anexo 2)

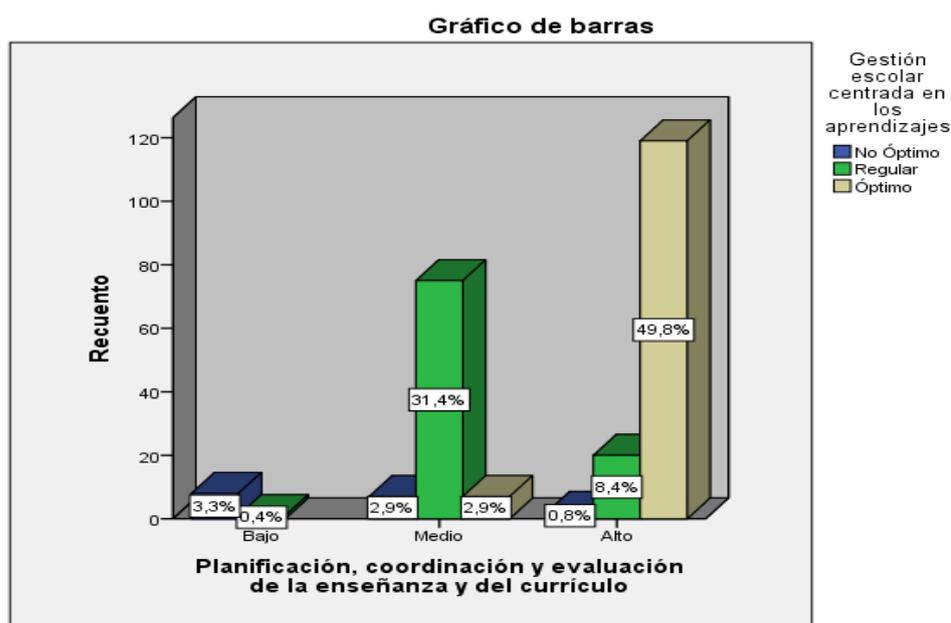


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 31.4% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 49.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

Tabla 14

Dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	Bajo	9	2	0	11
		3,8%	0,8%	0,0%	4,6%
	Medio	6	73	6	85
		2,5%	30,5%	2,5%	35,6%
	Alto	2	21	120	143
		0,8%	8,8%	50,2%	59,8%
Total		17	96	126	239
		7,1%	40,2%	52,7%	100,0%

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar (Anexo 2)

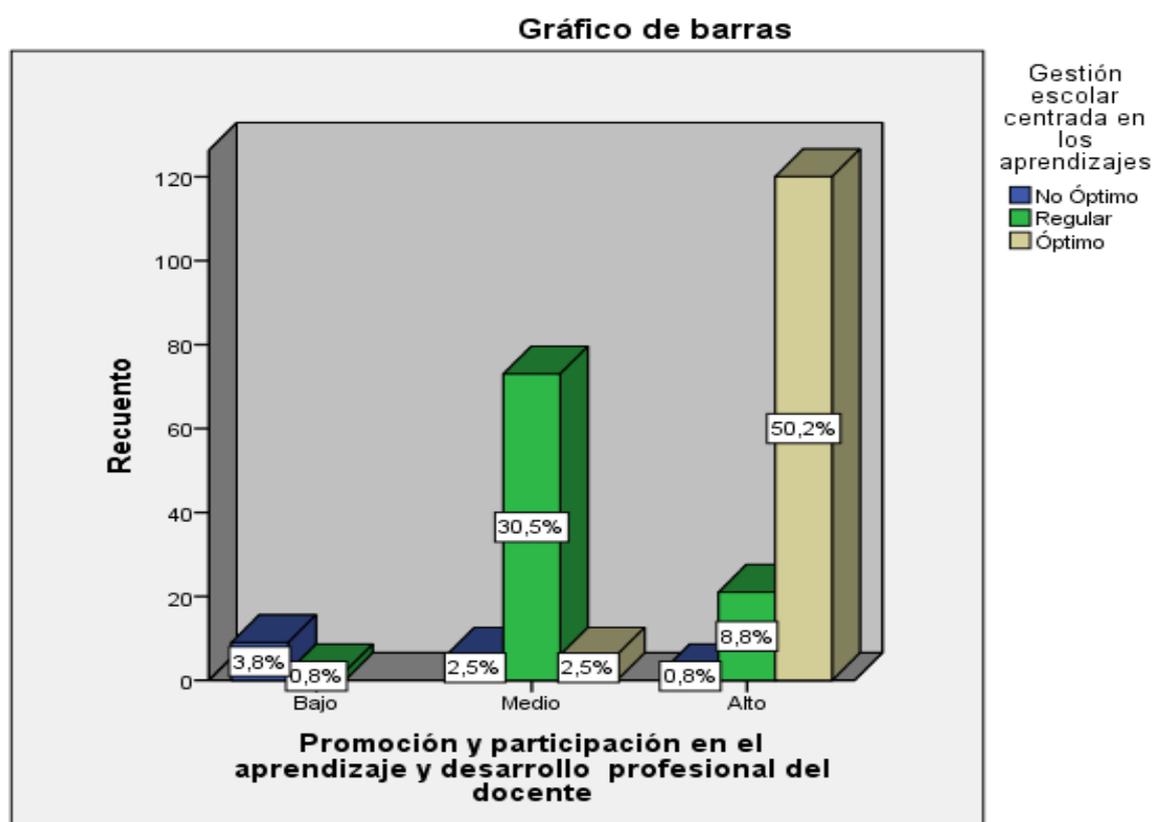


Figura 09. Diagrama de barras agrupadas la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo profesional docente y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 30.5% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

Tabla 15

Dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Bajo	9	1	0	10
		3,8%	0,4%	0,0%	4,2%
	Medio	6	74	6	86
		2,5%	31,0%	2,5%	36,0%
	Alto	2	21	120	143
		0,8%	8,8%	50,2%	59,8%
Total		17	96	126	239
		7,1%	40,2%	52,7%	100,0%

Nota: Tomado de Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar (Anexo 2)

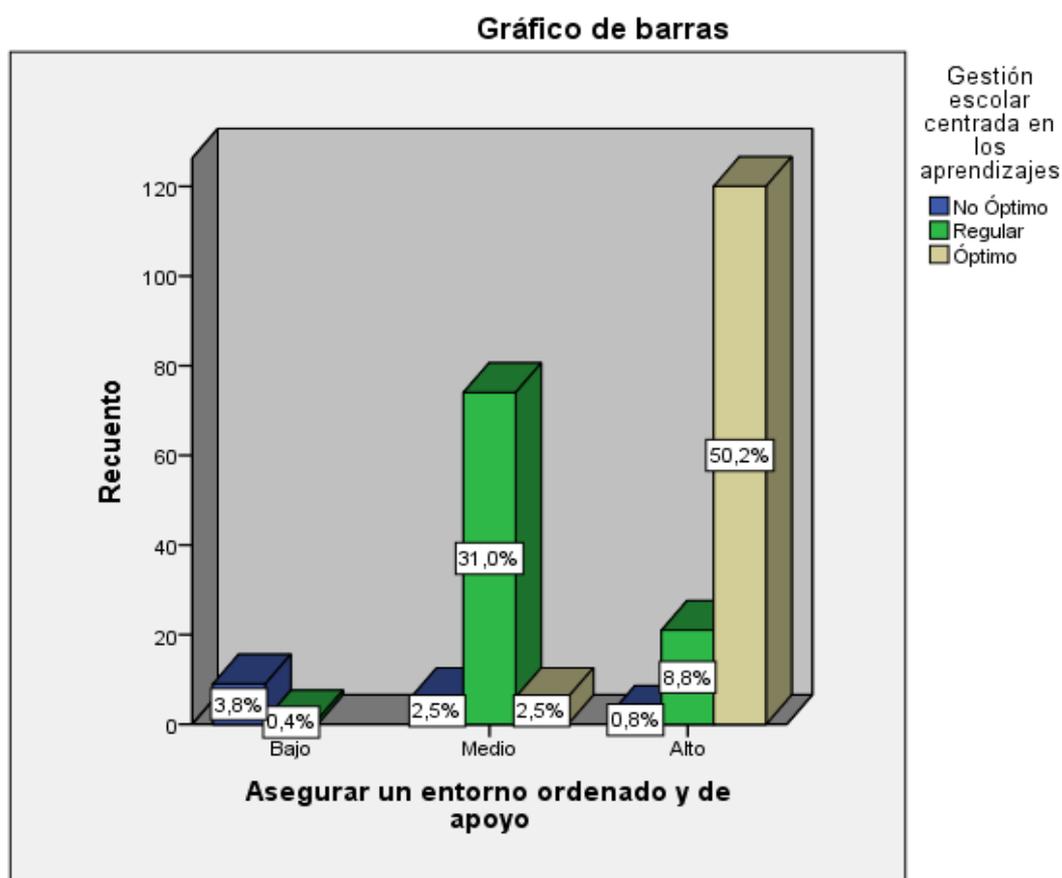


Figura 10. Diagrama de barras agrupadas la Dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión asegurar un entorno ordenado de apoyo-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017

Hipótesis Nula.

No Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16

Correlación Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Correlaciones			Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Liderazgo Pedagógico
Rho Spearman	de Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	de Liderazgo Pedagógico	N	239	239
		Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239	239

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis Específica 1

Existe relación directa entre la dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

Hipótesis Nula

No Existe relación directa entre la dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 17

Correlación dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Establecimiento de metas y expectativas
Rho Spearman	de	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,680**
	de	N	,000
			239
de	Coefficiente de correlación	de ,680**	
	Sig. (bilateral)	1,000	
		N	,000
			239

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.680 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación directa entre la dimensión de Establecimiento de

metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Nula

No Existe relación directa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 18

Correlación dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Correlaciones			Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Obtención y asignación de recursos en forma estratégica
Rho Spearman	de	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	239	239
	de	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	239	239

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.729 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación directa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Específica 3

Existe relación directa entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

Hipótesis Nula

No Existe relación directa entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 19

Correlación dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Correlaciones

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
Rho Spearman	de	Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
		Coeficiente de correlación	de
	Sig. (bilateral)	.	
	N	239	239
de	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Coeficiente de correlación	de
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.768 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación directa entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.

Hipótesis Específica 4

Existe relación directa entre la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

Hipótesis Nula

No Existe relación directa entre la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 20

Correlación dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Correlaciones			Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente
Rho Spearman	de	Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Coeficiente de correlación	de 1,000
			Sig. (bilateral)	,771**
		N	239	239
	de	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	Coeficiente de correlación	de ,771**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239	239

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.771 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: Existe relación directa entre la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

Hipótesis Específica 5

Existe relación directa entre dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis Nula

No Existe relación directa entre dimensión asegurar un entorno ordenado-apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 21

Correlación dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes

Correlaciones

			Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo
Rho de Spearman	Gestión escolar centrada en los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	239	239
	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239	239

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; concluye que: Existe relación directa entre dimensión asegurar un entorno ordenado–de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada “Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017 tuvo en los hallazgos encontrados de la hipótesis general que Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red n°09,Ugel 05-San Juan de Lurigancho.2017 obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,772 demostró una alta asociación entre las variables.

De los resultados encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.680 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación directa entre la dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; esto es, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel medio, el 21.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel alto, el 50.6% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo. Igualmente Ortiz (2014) plantea un ítem que se relaciona con la dimensión Establecimiento de metas - expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizaje cuyo ítem mencionó: “Se fomenta en los docentes el trabajo en equipo para generar buenas prácticas de gestión en el centro educativo” donde respondieron 37% De Acuerdo, 37% Totalmente de Acuerdo, 16% En desacuerdo, 8% Totalmente en desacuerdo.

Del mismo modo de los resultados encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.729 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación directa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; esto es, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 6.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 15.5% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 49.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo. Igualmente Ortiz (2014) plantea un ítem que se relaciona con la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes cuyo ítem mencionó: "Se proporciona a los docentes los recursos que requiere para llevar a cabo su labor docente"; donde respondieron 27% De Acuerdo, 23% Totalmente de Acuerdo, 29% En desacuerdo, 21% Totalmente en desacuerdo.

Así mismo de los resultados obtenidos y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.768 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación directa entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; esto es, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 31.4% de los docentes percibe una gestión

escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 49.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo. Igualmente Ortiz (2014) plantea un ítem que se relaciona con la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizaje cuyo ítem mencionó: “Se realiza reuniones con los docentes para unificar criterios de planificación, desarrollo y evaluación”; donde respondieron De Acuerdo 27%, Totalmente de Acuerdo 44%, En desacuerdo 23%, Totalmente en desacuerdo 6%.

Asimismo de los resultados encontrados Redolfo (2015) define la dimensión Manejo organizacional, como la capacidad del directivo de estructurar una organización eficiente, construir una visión compartida, fomentar el conocimiento y la aceptación de objetivos y metas, tener altas expectativas de los estudiantes, promover una cultura colaborativa, comprometer el trabajo del docente en equipo, involucra a la familia y a la comunidad en acciones que los estudiantes aprendan, aseguran el crecimiento de sus colaboradores, comparte el liderazgo con sus colaboradores, mejoramiento del de las condiciones de trabajo; cuyos resultados apoya a mi investigación, dónde dio como resultado respecto al Manejo Organizacional 18% nunca, casi nunca 17%, A veces 24%, Casi siempre 30% y siempre 13%, notándose la torre más alta en casi siempre, informando claramente que liderazgo pedagógico en su dimensión Manejo organizacional se da en un nivel bueno o alto. La fiabilidad del trabajo que sustentó Redolfo (2015) la fiabilidad del instrumento referente a la variable liderazgo pedagógico según Alfa de Cronbach es de 0,831 de 28 número de elementos o ítems.

Sobre la variable Liderazgo pedagógico, el valor estadístico relacionada a la prueba indicó un valor 0,297 con 102 grados de libertad, el valor de significancia es igual 0,000, siendo el valor inferior a 0,05, se infirió que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Del mismo modo de los resultados encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.771 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: Existe relación directa entre la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017; esto es, la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 30.5% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo. Igualmente Ortiz (2014) plantea un ítem que se relaciona con la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes cuyo ítem mencionó: "Se realiza actividades de capacitación docente para la mejora de los procesos de enseñanza de aprendizaje de los alumnos"; donde respondieron, De Acuerdo 37%, Totalmente de Acuerdo 31%, En desacuerdo 21%, Totalmente en desacuerdo 11%.

Así mismo de los resultados encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 5, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; concluye que: Existe relación directa entre dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017; esto es, la dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo-de apoyo y gestión

escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo–de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión asegurar un entorno ordenado–de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo. Igualmente Ortiz (2014) plantea un ítem que se relaciona con la dimensión asegurar un entorno ordenado–de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes cuyo ítem mencionó: respecto al ítems, Los docentes perciben la relación Director-docente, en igualdad de condiciones respondieron que 34% está De Acuerdo, 21% Totalmente de Acuerdo, 14% En Desacuerdo y 31% Totalmente en Desacuerdo; respecto al ítem Los docentes perciben la relación Director-docente, de una forma autoritaria, donde opinaron que 29% está De Acuerdo, 19% Totalmente de Acuerdo, 24% En Desacuerdo, 27% Totalmente en Desacuerdo; respecto al ítems, Los docentes perciben un clima favorable para trabajar en equipo que permita la búsqueda de soluciones a los problemas, respondieron que 37% está De Acuerdo, 25% Totalmente de Acuerdo, 24% En Desacuerdo, 14% Totalmente en Desacuerdo.

De la misma manera de los resultados encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Ortiz (2014) puesto que coinciden con la variable gestión escolar centrada en los aprendizajes también está asociada a los siguientes ítems con sus respectivos resultados: referente al ítem, Se realiza la supervisión a los docentes con frecuencia, para el seguimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en el aula, respondieron De Acuerdo 35%, Totalmente de Acuerdo 40%, En Desacuerdo 16 %, Totalmente en Desacuerdo 8%; referente al ítem, Se supervisa con frecuencia en los alumnos: la conducta, la disciplina, el orden y la ambientación en el centro educativo, respondieron 45% De Acuerdo, Totalmente de Acuerdo 27%, En Desacuerdo 5%, Totalmente en Desacuerdo 6%; referente al ítem, Se realiza el acompañamiento docente con la finalidad de orientar y tomar decisiones, respondieron De Acuerdo 37%, Totalmente de Acuerdo 40%, En Desacuerdo 16%, Totalmente en Desacuerdo 6%;

De la misma manera de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes, Red N° 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017; esto es, el liderazgo pedagógico en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, el liderazgo pedagógico en un nivel medio, el 31% de los docentes perciben una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, el liderazgo pedagógico en un nivel alto, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

Igualmente de los resultados encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Castillo (2014) puesto que coincide en afirmar que el liderazgo pedagógica es un variable administrativa en campo educativo que se correlaciona con otras variables de gestión, en este caso la gestión basada en aprendizajes; habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.771 corroboró la existencia de correlación positiva entre las variables además de encontrarse en el nivel de correlación alta siendo que el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), permitió afirmar que existe relación directa entre la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

Igualmente de los resultados encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Cusihualpa y Rosales (2015); puesto que la variable liderazgo pedagógico en este trabajo de investigación tiene como segunda dimensión Promover desarrollo de capacidades el cual se relacionan significativamente con la variable gestión institucional según correlación de

Spearman de 0,665 siendo una correlación positiva media, es bueno precisar que dimensión Promover desarrollo de capacidades se conceptualizó como el apoyo individual a cada maestro; dar reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas esta segunda dimensión se relaciona con la cuarta dimensión de mi trabajo con promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente y con la quinta dimensión en asegurar un entorno ordenado y de apoyo; referente a la tercera dimensión Rediseñar la organización se relaciona significativamente con la variable gestión institucional, según correlación de Spearman de 0,638, siendo una correlación media, donde Rediseñar la organización se define como promover una cultura colaborativa, promover la formación de equipos pedagógicos; organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico; involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan, esta tercera dimensión está asociada con las cinco dimensiones que consideré respecto a la variable liderazgo pedagógico; referente a la cuarta dimensión gestionar el aprendizaje el cual se relaciona significativamente con gestión institucional con una correlación de Spearman de 0,724 siendo una correlación positiva media. Además se sustenta la dimensión gestionar el aprendizaje que es dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación); monitorear la práctica pedagógica del docente; asesorar y orientar con el ejemplo “clases demostrativas” dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica” esta dimensión está relacionada con la Variable de gestión escolar centrada en los aprendizajes.

Igualmente de los resultados encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Castillo (2014) y Cusihuallpa y Rosales; puesto que coincide en afirmar que el liderazgo pedagógica es un variable administrativa en campo educativo que se correlaciona con otras variables de gestión , en este caso la gestión basada en aprendizajes; habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.771 corroborado por el primer autor , en cuanto al hallazgo de Cusihuallpa y Rosales obtuvieron como resultado una correlación de Spearman de 0,724 demostrando la existencia de correlación positiva entre las variables además de encontrarse en el nivel de correlación alta siendo que el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), permitió afirmar

que existe relación directa entre la dimensión promoción -participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017.

Perez (2015) y Cusihuallpa y Rosales (2015) el primero dentro de la hipótesis general en los resultados encontrados afirmó que el líder pedagógico se relaciona de manera directa y significativa con la gestión del talento humano donde alcanzó un nivel aceptable de 72,2%, referente a los segundos autores se demostró que liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con gestión institucional ,basado a la correlación de Spearman es de 0.757 represento una correlación positiva considerable.

Así mismo de los resultados encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Contreras y Jiménez (2016) y Redolfo (2015); puesto que coincide en afirmar que el rol de los líderes pedagógicos como directivos influyen en el rol del docente que se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes, de modo de cambiar y transformar las formas habituales de la escolarización enseñando a las personas, la concepción de líder esta intrínsecamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de las practicas cotidianas; siendo así se coincide según los resultados el liderazgo pedagógico que se encuentra en un nivel bajo es de 4.2%, medio un 36% y el liderazgo pedagógico influyente, inspirador, movilizador, transformador alto un 59.8%; siendo que entre bajo y medio representa un 40.2%., en este sentido se reafirma respecto a 40.2%, que en la formación pedagógica de los directivos falta potenciar en tema de liderazgo pedagógico como una herramienta que le permita una mejor gestión.

De igual modo de los resultados encontrados la presente investigación corrobora lo planeado por Cusihuallpa y Rosales (2015) y Ortiz (2014) en su tesis "Liderazgo pedagógico en los procesos de gestión en los centros de educación básica" donde incluyó cuatro dimensiones como Gestión escolar, supervisión, planificación y gestión académica donde participaron directivos y docentes; puesto que la variable liderazgo pedagógico en sí, está asociada a variables de gestión,

tal como es el caso de la Gestión escolar centrada en los aprendizajes; en este contexto, los niveles encontrados de no óptimo 7.1%, regular un 40.2% y óptimo un 52.7%; siendo que entre no óptimo y regular representa 47.3%; indica que en temas de gestión, ha habido un descuido en cuanto a la formación, siendo que es necesario la implementación de talleres, resaltando la formación pedagógica continua de los directivos, docentes el cual se tienen que potenciar.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demostró que Existe relación directa entre la dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.680, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demostró que Existe relación directa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.729, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demostró que Existe relación directa entre la dimensión planificación-coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.768, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demostró que Existe relación directa entre la dimensión promoción - participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.771, demostró una alta asociación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 5, demostró que Existe relación directa entre dimensión asegurar un

entorno ordenado—de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772, demostró una alta asociación entre las variables.

Sexta: La presente investigación respecto a la hipótesis general, demostró que Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Respecto al liderazgo pedagógico, se puntualiza entre bajo y medio representa un 40.2%., es necesario que el Minedu, Ugel n° 05, Red 09 se potencie y resalte la importancia del mismo, mediante dinámicas y técnicas en equipo, que se pueden implementar en talleres vivenciales que pueden ser una opción de dinámica para potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos.
- Segunda:** Se recomienda a los directivos de la Red 09 respecto a la gestión escolar centrada en los aprendizajes; que es importante promover en aquellos directivos que obtuvieron altas puntuaciones en el diagnóstico mediante la aplicación del cuestionario validado en esta investigación, retroalimente sus experiencias y estrategias, a fin de que se mejore los niveles de gestión en aquellos directivos que tuvieron puntuaciones bajas.
- Tercera:** Se sugiere a los líderes pedagógico de la Ugel n° 05, Red 09 como guía o directivos tienen que ser conocedores de las dimensiones del liderazgo pedagógico así como de saberes pedagógicos curriculares para centrar el aprendizaje en los estudiantes inspirando y orientando al docente a la buena práctica pedagógica así como también para inspirar , transformar , guiar al estudiante hacia la meta de la autorrealización logrando estándares de aprendizajes por grados, por ciclos, por niveles en la institución educativa que permitan lograr la visión educativa institucional gracias al trabajo colaborativo administrado con los integrantes de la institución educativa.
- Cuarto:** Se sugiere al líder pedagógico del Minedu, Ugel n° 05, Red 09 para centrar el aprendizaje como guía o directivo, debe promocionar y gestionar la convivencia escolar y cumplir con las dimensiones planteadas en la investigación para guiar un aprendizaje eficaz de los estudiantes y para lograr la escuela que queremos.
- Quinto:** Se sugiere que el líder pedagógico en correlación con la gestión escolar centrada en los aprendizajes que sustenta el Minedu, Ugel n° 05, Red 09 deben fomentar ,orientar ,guiar hacia la mejora continua de los estudiantes con los saberes logrando estándares de aprendizajes

continuamente para ello debe controlar a través del directivo el progreso diario, semanal, mensual y anual de los aprendizajes de los estudiantes asegurando un entorno ordenado, evidenciando gran convivencia escolar y cumplimiento de metas y expectativas iniciales y finales.

Sexto: Se sugiere al líder pedagógico del Minedu, Ugel n° 05, Red 09 como guía o directivo tiene que tener la capacidad de sentir el respaldo de confianza de la comunidad educativa que administra así como él, debe dar respaldo y reconocimiento meritocrático al docente y demás trabajadores de la institución educativa; generando un gestión eficiente y eficaz centrada en los aprendizajes principalmente de los estudiantes; asumiendo aciertos continuos, corrigiendo errores de gestión pedagógica inmediatamente en tiempo real y potencializando continuamente las fortalezas pedagógicas descubiertas en el proceso y potencializando las fortalezas que realmente tiene la institución educativa por estudio diagnóstico, los cuales no se deben descuidar para inspirar nuevos retos educativos en beneficio de los saberes del estudiante y de la humanidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Bolívar, A (2010) *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?- Universidad de Granada, Granada, España.*
<http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>
- Bolivar, A (2015) *Evaluar el liderazgo pedagógico de la dirección escolar. Revisión de enfoques e instrumentos. Antonio Bolivar, Universidad de Granada.*
- Castilla, P. (2014) *Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de. aprendizaje: Un estudio de casos.(Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, España) Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/63390/1/CASTILLO_ARMIJO_TESIS.pdf*
- Chaparro, A.(2012) *Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de unitrónico a propósito de las mejoras institucionales (Tesis de maestría,Universidad,Universidad Militar Nueva Granada-Bogota-Colombia)*
- Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos.(8ªedicion) Editorial Nomos S.A. Colombia.*
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la teoría general de la administración.*
- Cloninger, Susan;C (2003) *Teoría de la personalidad.*
- Contreras, D y Jiménez, L. (2016) *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención. (Tesis de maestría, universidad del rosario-Bogotá*

–Colombia) Recuperado de
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

Cuevas,C.R; (2015)*Gerencia, gestión y liderazgo educativos.*

Cuevas,C; (2014)*Historia del liderazgo. Recuperado de*
<http://psicologiayempresa.com/la-historia-del-liderazgo.html>

Cusihuallpa, V y Rosales, L. (2015) *Liderazgo pedagógico y gestión institucional desde la visión de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la RED 03,UGEL 05. San Juan de Lurigancho . (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad Particular Cesar Vallejo, S.J.L, Lima Perú)*

De la O Casillas (2017) *Gestión Escolar. Recuperado de*
<http://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>.

Delors, J. (1996) *Los cuatro pilares de la educación*

Facultad de Educación y Humanidades, Temuco – Chile)

Recuperado de

http://dspace2.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/91412/FARIA_S_SOLEDAD_2647M.pdf?sequence=1

Fischman,D. (2005) *Líder transformador I.*

García, J. (2011) *Pirámide de Maslow: La jerarquía de las necesidades humanas.*

Hernández, Fernández y, Batista (2010). *Metodología de la investigación. (Tercera Edición)*. México: McGraw-Hill Internacional editores.

Hernández, S.R; Fernández, C.C y Baptista, L.P(2014) *Metodología de la investigación*.

Informe McKinsey (2007) *Sistema educativo*. Recuperado de
<http://www.americlearningmedia.com/edicion-010/117-noticias/844-informe-mckinsey-sobre-sistemas-educativos>

La Teoría Humanista de la Personalidad J(2016).Recuperado de

*<https://psicologiaymente.net/personalidad/teoria-personalidad-abraham-maslow#!>

*<https://www.lifeder.com/teoria-personalidad-carl-rogers/>

Maureira Óscar y Rojas Armando (2015) *Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social*

Méndez, C (2008) *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Cert.

Ministerio de educación (2016) *Currículo Nacional de la Educación Básica*.

Ministerio de educación (2016) *Guía de diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con el liderazgo pedagógica*.

Ministerio de educación (2014) *Marco de buen desempeño directivo*.

- Ministerio de educación (2012) *Marco de buen desempeño docente.*
- Ministerio de educación (2015) *Manual de compromisos de gestión escolar.*
- Ministerio de educación (2017) *Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar en Instituciones educativas y programas educativos de la educación básica.*
- Ministerio de educación (2016) *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.*
- Morin, E.(1999) UNESCO *“Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*
- Murillo 2007. Investigación iberoamericana sobre la eficacia escolar.
- Ortiz (2014) *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central.*
- Palomo, M. (2014) Palomo, T. *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*
- Pérez, J. (2015) *Líder pedagógico y gestión del talento humano según docentes de la Red 04 UGEL 05. San Juan de Lurigancho.2015 (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad Particular Cesar Vallejo, S.J.L, Lima Perú).*
- Sánchez C,H;(2010) *Metodología y diseño de la investigación.*
- Soto, Q.R (2015) *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos.*

Redolfo, I.(2015) *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-departamento de Junín.*(Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú).

Robert, S. y Judge, T (2009) *Comportamiento organizacional.*

Robinson .V, Lloyd C y Rowe K (2014) *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(4e), 13-40.*

Robinson,V.(2017) *Del liderazgo a los resultados de los estudiantes.*
Recuperado de <https://es.slideshare.net/DemetrioCcesaRayme/el-liderazgo-eficaz-de-viviane-robinson-accesa007>.

Sánchez C,H;(2010) *Metodología y diseño de la investigación.*

Seelbach,G.G;(2013) *Teoría de la personalidad.*

Soto, Q.R (2015) *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos.*

Tamayo,T.M (2004) *El proceso de la investigación científica.4° Edición.*
Editorial Limusa. S.A.México.

Tamayo, L. (2010). *Metodología de la Investigación Científica.* Argentina.
Limusa

Tobón, S (2008) *Formación basado en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico.*

UNESCO (2014) *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y Caribe*, Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001867/186769S.pdf>

UNESCO(1996) *La educación encierra un tesoro*.

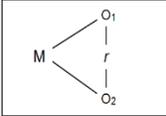
Zorrilla, Arena. (1993) *Introducción a la metodología de la investigación*.
México, Aguilar León y Cal, Editores, 11  Edición.

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VA RIA BLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MARCO TEORICO	METODOLOGÍA	
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017</p>	Liderazgo pedagógico.	<p>Establecimiento de metas y expectativas</p>	<p>Entorno</p> <p>Comunicación</p> <p>Involucramiento</p>	<p>Del 01 al 03</p> <p>Del 04 al 05</p> <p>Del 06 al 07</p>	<p>Liderazgo pedagógico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas y expectativas. • Obtención y asignación de recursos en forma estratégica • Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. • Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente. • Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente. 	<p>Tipo de estudio: Cuantitativa no Experimental</p> <p>Diseño de investigación: Correcional.</p>  <p>Dónde:</p> <p>M=II.EE públicas, Red 09 –S.J.L.</p> <p>O₁ = Observación de la variable 1</p> <p>r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>O₂ = Observación a la variable 2.</p> <p>Población muestral: 239 docentes.</p> <p>Muestreo: No Probabilístico</p>	
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión establecimiento de metas - expectativas y la gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho o.2017? • ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión obtención - asignación de recursos de manera estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017? 	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de relación entre la dimensión Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017. • Determinar el nivel de relación entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017 	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017 • Existe relación significativa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017 		<p>Obtención y asignación de recursos en forma estratégica</p>	<p>Personas expertas dentro y fuera de la I.E.</p> <p>Dinero</p> <p>Tiempo</p>	<p>Del 08 al 09</p> <p>Del 10 al 11</p> <p>Del 12 al 13</p>			<p>Del 08 al 09</p> <p>Del 10 al 11</p> <p>Del 12 al 13</p>
				<p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p>	<p>Calidad de enseñanza</p> <p>Enseñar menos, aprender más</p> <p>Coherencia y alineación</p>	<p>Del 14 al 19</p> <p>Del 20 al 20</p> <p>Del 21 al 22</p>			<p>Del 14 al 19</p> <p>Del 20 al 20</p> <p>Del 21 al 22</p>
				<p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente</p>	<p>Potencialidad y experto en el liderazgo</p> <p>Comprensión del contexto</p>	<p>Del 23 al 27</p> <p>Del 28 al 29</p>			<p>Del 23 al 27</p> <p>Del 28 al 29</p>
				<p>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo</p>	<p>Protección del tiempo para la enseñanza.</p> <p>Confianza y normas.</p>	<p>Del 30 al 32</p> <p>Del 33 al 36</p>			<p>Del 30 al 32</p> <p>Del 33 al 36</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de relación entre planificación - coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y la gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017? • ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión promoción - participación en el aprendizaje -desarrollo profesional del docente y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017? • Cuál es el nivel relación entre asegurar un entorno ordenado – de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05.San Juan de Lurigancho.2017? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de relación entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza -del currículo y la gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017 • Determinar el nivel de relación entre la dimensión promoción - participación en el aprendizaje -desarrollo profesional del docente y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017 • Determinar el nivel de relación entre la dimensión asegurar un entorno ordenado – de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes-Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017 • Existe relación significativa entre la dimensión promoción-participación en el aprendizaje -desarrollo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho.2017 • Existe relación significativa entre la dimensión asegurar un entorno ordenado-de apoyo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017 	Gestión escolar centrada en los aprendizajes				<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. relacional 	Técnicas de recolección de datos: Encuesta. Instrumentos: Cuestionarios. Validación y confiabilidad del instrumento. Juicio de expertos. Alpha de cronbach.				
									Compromisos de gestión escolar.	Progreso anual del aprendizaje de los estudiantes de la IE.	Del 01 al 07	Gestión escolar de los aprendizajes
										Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E.	Del 08 al 19	
										Gestión de la convivencia escolar en la IE	Del 20 al 27	
										Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT	Del 28 al 32	
									Evidencias de aprendizaje.	Evidencias del saber	Del 33 al 41	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos de gestión • Evidencias de aprendizaje
										Evidencias del hacer	Del 37 al 41	
Evidencias de actitud.	Del 42 al 46											
	Evidencias de producto.	Del 47 al 50										

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN: -239 docentes.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 239 docentes</p> <p>Muestra. -239 docentes.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico. Variable 2: Gestión escolar centrada en los aprendizajes. Técnica: Encuesta. (Escala de Likert) Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Autor: Lenin Galo García Quispe. Año: 2017 Monitoreo: Marzo-Octubre-2017 Ámbito de Aplicación: Institución Educativas-Red 09-SJL. Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Gestión escolar centrada en los aprendizajes. Técnica: Encuesta (Escala de Likert) Instrumento: Cuestionario Autor: Hernández, Fernández, Baptista. Unidad de Evaluación de la Calidad, adaptado por Br. Lenin García Quispe.</p> <p>Año: 2017 Monitoreo: Marzo-Octubre-2017 Ámbito de Aplicación: Red 09-Instituciones Educativas. Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Correlacional</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis.</p> <p>Nivel de Significación: Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.</p>

ANEXO 2

Anexo

ESCALA DE LIKER PARA EL DIRECTOR SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente la presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la correlación de liderazgo pedagógico, con fines de investigación; es totalmente anónimo y ayudará a comprender la realidad educativa desde una sentido científico, de la institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más se identifica tu directivo con una (X). ES DE CARACTER ANÓNIMO, por ello suplico y persuado a Ud. por el bien de la educación peruana que pueda responder con sinceridad los siguientes criterios. La suma de puntuaciones de los ítems ofrece la debilidad o fortaleza del liderazgo pedagógico.

1. Lee cuidadosamente y reflexiona los enunciados de las preguntas ,sé honesto en tus respuestas
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca la respuesta en los recuadros según la alternativa que considera más pertinente que va desde Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

I. VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO						
1.1. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS						
Entorno						
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el logro de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
2	El director concientiza las metas y expectativas en el entorno educativo.	1	2	3	4	5
3	El director prioriza el aprendizajes de los estudiantes antes de atender cualquier demanda de la I.E.	1	2	3	4	5
Comunicación						
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa	1	2	3	4	5
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas,	1	2	3	4	5
Involucramiento						
6	El director fomenta el involucramiento de los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para el logros de aprendizajes	1	2	3	4	5
7	El director promueve el logro de mejor desempeño a todos los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
1.2. OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA						
Personas experta dentro y fuera de la IE.						
8	El director toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos	1	2	3	4	5
9	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la IE.	1	2	3	4	5
Dinero						
10	El director realiza con su equipo directivo el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	1	2	3	4	5
11	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares.	1	2	3	4	5
Tiempo						
12	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna.	1	2	3	4	5
13	El director planifica de manera estratégica los recursos y materiales necesarios para la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
1.3. PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO.						
Calidad de enseñanza.						
14	El director participa en el apoyo pedagógico de los docentes.	1	2	3	4	5
15	El director gestiona de forma planificada, la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
16	El director orienta su gestión centrada en el aprendizaje del estudiante	1	2	3	4	5
17	El director con su equipo monitorea la gestión pedagógica de los docentes.	1	2	3	4	5
18	El director con su equipo de calidad monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje.	1	2	3	4	5
19	El director planifica talleres de reflexión con los docentes, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
Enseñar menos aprender más (EMAM)						
20	El director promueve en los docentes el principio enseñar menos y aprender más.	1	2	3	4	5
Coherencia y alineación						
21	El director fomenta que los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCI, RI y otros guarden coherencia y alineamiento con las políticas educativas.	1	2	3	4	5
22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica (Unidad de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones d aprendizaje y módulos de aprendizaje).	1	2	3	4	5
1.4. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE.						

Potencialidad y expertos en liderazgo.						
23	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente.	1	2	3	4	5
24	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	1	2	3	4	5
25	El director demuestra habilidad directiva que promueve eficacia en la IE.	1	2	3	4	5
26	El director demuestra habilidad en el manejo de la gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
27	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje	1	2	3	4	
Comprensión del entorno.						
28	El director comprende su contexto para fomentar una gestión pertinente.	1	2	3	4	5
29	El director fomenta una gestión que atiende el diagnóstico institucional.	1	2	3	4	5
1.5. ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO.						
Protección del tiempo para la enseñanza.						
30	El director fomenta el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
31	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
32	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4	5
Confianza y normas.						
33	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas de convivencia de la IE .	1	2	3	4	5
34	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
35	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	1	2	3	4	5
36	El director realiza gestión pedagógica evitando presiones externas de padres de familia y de situaciones políticas.	1	2	3	4	5

Muchas gracias.

Anexo

ESCALA DE LIKER PARA EL DIRECTOR SOBRE LA GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES

INSTRUCCIONES:

Estimado docente: La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la correlación de gestión escolar centrada en los aprendizajes, con fines de investigación; es totalmente anónimo y ayudará a comprender la realidad educativa desde una sentido científico, de la institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más se identifica tu directivo con una (X). Es de carácter anónimo, por ello suplico y persuado a Ud. por el bien de la educación peruana que pueda responder con sinceridad los siguientes criterios. La suma de puntuaciones de los ítems ofrece la debilidad o fortaleza de la posición de la Gestión escolar centrada en los aprendizajes.

1. Lee cuidadosamente y reflexiona los enunciados de las preguntas ,sé honesto en tus respuestas
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca la respuesta en los recuadros según la alternativa que considera más pertinente que va desde Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

II. VARIABLE: GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES						
I. DIMENSIÓN COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR.						
Progreso anual del aprendizaje de los estudiantes de la IE						
1	El director orienta a la comunidad educativa para asegurar mejoras educativas.	1	2	3	4	5
2	El director Involucra a la comunidad educativa para lograr metas de aprendizaje desde el inicio del año escolar.	1	2	3	4	5
3	El director Considera los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (SICRECE) de 2° y 4° ,para mejorar los resultados de aprendizaje	1	2	3	4	5
4	El director reflexiona con los docente las fortalezas, aspectos críticos, y causas que generaron los buenos y malos resultados.	1	2	3	4	5
5	El director fomenta la participación de manera consensuada entre los docentes para establecer las metas del nuevo año lectivo.	1	2	3	4	5
6	El director construye con la comunidad educativa una visión compartida del logro de aprendizajes de calidad.	1	2	3	4	5
7	El director Involucra la comunidad educativa en la construcción del Plan Anual de Trabajo.	1	2	3	4	5
Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E.						
8	El director promueve y lidera la mejora de la práctica pedagógica de su equipo docente.	1	2	3	4	5
9	El director muestra capacidad y liderazgo en el monitoreo a los docentes en la IE.	1	2	3	4	5
10	El director realiza el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica considerando los enfoques reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural-crítico.	1	2	3	4	5
11	El director Fomenta la auto reflexión de los docente para mejorar su práctica pedagógica asegurando el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
12	El director promueve el desarrollo profesional del docente de aula a través orientaciones, asesorías oportunas sostenidas en el tiempo.	1	2	3	4	5
13	El director realiza el acompañamiento sistemático al docente para fortalecer sus competencias pedagógicas y mejorar sus desempeños en el aula.	1	2	3	4	5
14	El director verifica sistemáticamente el cumplimiento de metas durante el año escolar.	1	2	3	4	5
15	El director realiza las visitas de acompañamiento y monitoreo programados en el PAT, dirigiéndose a los docentes y comisiones del PAT.	1	2	3	4	5
16	El director fomenta las reuniones de inter aprendizaje entre los docentes y la red educativa programados en el PAT.	1	2	3	4	5
17	El director demuestra capacidad al identificar logros y aspectos críticos sobre la práctica pedagógica de los docentes.	1	2	3	4	5
18	El director toma decisiones coherentes y oportunas para dar continuidad a las actividades y optimizar los resultados de aprendizaje.	1	2	3	4	5
19	El director maneja una comunicación fluida, horizontal y asertiva en el monitoreo y acompañamiento.	1	2	3	4	5
Gestión de la convivencia escolar en la IE						
20	El director Involucra a la comunidad educativa en elaboración de las normas de convivencia de la IE					
21	El director fomenta la convivencia escolar para favorecer el desarrollo del aprendizaje.	1	2	3	4	5
22	El director fomenta las relaciones positivas entre los sujetos de la comunidad educativa	1	2	3	4	5
23	El director Fomenta la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo	1	2	3	4	5
24	El director Planifica reuniones/jornadas con padres y madres de familia para favorecer la convivencia escolar.	1	2	3	4	5
25	El director conoce los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.	1	2	3	4	5
26	El director Conformar e implementa el Plan de Tutoría y Orientación Educativa para promover la convivencia escolar.	1	2	3	4	5

27	El director vela por una convivencia basada en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad de ejercicio de derechos, el cumplimiento de deberes.	1	2	3	4	5
Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT						
28	El director Gestiona la realización del Plan Anual de Trabajo (PAT).	1	2	3	4	5
29	El director gestiona la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en función a los aprendizajes promoviendo el consenso entre los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
30	El director construye el PAT y el PEI teniendo en cuenta los Compromisos de gestión escolar.	1	2	3	4	5
31	El director Hace cumplir las tareas o actividades que se planificaron en el PAT.	1	2	3	4	5
32	El director maneja el PEI y el PAT manteniendo una línea de aplicación de fundamentos en e los instrumentos de gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
II. DIMENSION EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE						
Evidencias de saber						
33	El director demuestra conocimientos de la formación basado en competencias del Nivel de Educación Primaria.	1	2	3	4	5
34	El director demuestra evidencias de la evaluación por enfoque formativo.	1	2	3	4	5
35	El director evidencia una evaluación sistemática de los estudiantes y docente.	1	2	3	4	5
36	El director demuestra estrategias del saber en los docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5
Evidencias del hacer.						
37	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión institucional.	1	2	3	4	5
38	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica					
39	El director demuestra destreza en el manejo de técnica e instrumentos de evaluación diagnostica de la gestión escolar.	1	2	3	4	5
40	El director demuestra un manejo de estrategias de gestión institucional para resolver problemas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
41	El director demuestra buen manejo de competencias profesionales y capacidades directivas.	1	2	3	4	5
Evidencias de actitud						
42	El director adopta una posición asertiva en la solución de problemas.	1	2	3	4	5
43	El director fomenta la comprensión con la otra persona respetando las diferencias.	1	2	3	4	5
44	El director asume posturas de reconocer actitudes de los docentes y estudiantes que reflejan capacidad y aprendizajes de calidad.	1	2	3	4	5
45	El director promueve posturas y actitudes de respeto de las normas y derechos de los docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5
46	El director valora la actitud autónoma, juiciosa y responsable del estudiante.					
Evidencia de producto.						
47	El director evidencia el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
48	El director evidencia logros del desempeño profesional docente.	1	2	3	4	5
49	El director demuestra con instrumentos de gestión la calidad del aprendizaje en los estudiantes.	1	2	3	4	5
50	El director evidencia el logro de competencias autónomas y responsable del estudiante.	1	2	3	4	5

Muchas gracias.

ANEXO 3

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS 1								
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	El director concientiza las metas y expectativas en el entorno educativo.	✓		✓		✓		
3	El director prioriza el aprendizajes de los estudiantes antes de atender cualquier demanda de la I.E.	✓		✓		✓		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa	✓		✓		✓		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	✓		✓		✓		
6	El director fomenta el involucramiento de los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El director promueve el logro de mejor desempeño a todos los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA 2								
8	El director Toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos	✓		✓		✓		
9	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la IE.	✓		✓		✓		
10	El director realiza con su equipo directivo el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	✓		✓		✓		
11	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares.	✓		✓		✓		
12	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna.	✓		✓		✓		
13	El director planifica de manera estratégica contar con los recursos y materiales necesarios para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO 3								
14	El director participa en el apoyo pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓		
15	El director gestiona de forma planificada, la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
16	El director orienta su gestión centrada en el aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		

17	El director con su equipo monitorea la gestión pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓	
18	El director con su equipo de calidad monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje.	✓		✓		✓	
19	El director planifica talleres de reflexión con los docentes, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
20	El director promueve en los docentes el principio enseñar menos y aprender más.	✓		✓		✓	
21	El director fomenta que los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCI, RI y otros) guarden coherencia y alineamiento con las políticas educativas.	✓		✓		✓	
22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica (Unidad de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje).	✓		✓		✓	
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente.	✓		✓		✓	
24	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	✓		✓		✓	
25	El director demuestra habilidad directiva que promueve eficacia en la IE.	✓		✓		✓	
26	El director demuestra habilidad en el manejo de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓	
27	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje	✓		✓		✓	
28	El director comprende su contexto para fomentar una gestión pertinente.	✓		✓		✓	
29	El director fomenta una gestión que atiende el diagnóstico institucional.	✓		✓		✓	
ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO 5		Si	No	Si	No	Si	No
30	El director fomenta el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
31	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
32	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓	
33	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas de convivencia de la IE.	✓		✓		✓	
34	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
35	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	✓		✓		✓	
36	El director realiza gestión pedagógica evitando presiones externas de padres de familia y de situaciones políticas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

29 de Abril del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR 1.								
1	El director orienta a la comunidad educativa para asegurar mejoras educativas.	✓		✓		✓		
2	El director Involucra a la comunidad educativa para lograr metas de aprendizaje desde el inicio del año escolar.	✓		✓		✓		
3	El director Considera los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (SICRECE) de 2° y 4° ,para mejorar los resultados de aprendizaje	✓		✓		✓		
4	El director reflexiona con los docente las fortalezas, aspectos críticos, y causas que generaron los buenos y malos resultados.	✓		✓		✓		
5	El director fomenta la participación de manera consensuada entre los docentes para establecer las metas del nuevo año lectivo.	✓		✓		✓		
6	El director construye con la comunidad educativa una visión compartida del logro de aprendizajes de calidad.	✓		✓		✓		
7	El director involucra la comunidad educativa en la construcción del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
8	El director promueve y lidera la mejora de la práctica pedagógica de su equipo docente.	✓		✓		✓		
9	El director muestra capacidad y liderazgo en el monitoreo a los docentes en la IE.	✓		✓		✓		
10	El director realiza el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica considerando los enfoques reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural-crítico.	✓		✓		✓		
11	El director fomenta la auto reflexión de los docente para mejorar su práctica pedagógica asegurando el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	El director promueve el desarrollo profesional del docente de aula a través orientaciones, asesorías oportunas sostenidas en el tiempo.	✓		✓		✓		
13	El director realiza el acompañamiento sistemático al docente para fortalecer sus competencias pedagógicas y mejorar sus desempeños en el aula.	✓		✓		✓		
14	El director verifica sistemáticamente el cumplimiento de metas durante el año escolar.	✓		✓		✓		
15	El director realiza las visitas de acompañamiento y monitoreo programados en el PAT, dirigiéndose a los docentes y comisiones del PAT.	✓		✓		✓		
16	El director fomenta las reuniones de inter aprendizaje entre los docentes y la red educativa programados en el PAT.	✓		✓		✓		
17	El director demuestra capacidad al identificar logros y aspectos críticos sobre la práctica pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓		

18	El director toma decisiones coherentes y oportunas para dar continuidad a las actividades y optimizar los resultados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	El director maneja una comunicación fluida, horizontal y asertiva en el monitoreo y acompañamiento.	✓		✓		✓		
20	El director involucra a la comunidad educativa en elaboración de las normas de convivencia de la IE	✓		✓		✓		
21	El director fomenta la convivencia escolar para favorecer el desarrollo del aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	El director fomenta las relaciones positivas entre los sujetos de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
23	El director Fomenta la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo.	✓		✓		✓		
24	El director Planifica reuniones/jornadas con padres y madres de familia para favorecer la convivencia escolar.	✓		✓		✓		
25	El director conoce los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.	✓		✓		✓		
26	El director conforma e implementa el Plan de Tutoría y Orientación Educativa para promover la convivencia escolar.	✓		✓		✓		
27	El director vela por una convivencia basada en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad de ejercicio de derechos, el cumplimiento de deberes.	✓		✓		✓		
28	El director gestiona la realización del Plan Anual de Trabajo (PAT).	✓		✓		✓		
29	El director gestiona la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en función a los aprendizajes promoviendo el consenso entre los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
30	El director elabora el PAT y el PEI teniendo en cuenta los Compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
31	El director hace cumplir las tareas o actividades que se planificaron en el PAT.	✓		✓		✓		
32	El director maneja el PEI y el PAT manteniendo una línea de aplicación de fundamentos en el los instrumentos de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE 2.		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
33	El director demuestra conocimientos de la formación basado en competencias del Nivel de Educación Primaria.	✓		✓		✓		
34	El director demuestra evidencias de la evaluación por enfoque formativo.	✓		✓		✓		
35	El director evidencia una evaluación sistemática de los estudiantes y docente	✓		✓		✓		
36	El director demuestra estrategias del saber en los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
37	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión institucional.	✓		✓		✓		
38	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica	✓		✓		✓		
39	El director demuestra destreza en el manejo de técnica e instrumentos de evaluación diagnóstica de la gestión escolar.	✓		✓		✓		

40	El director demuestra un manejo de estrategias de gestión institucional para resolver problemas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
41	El director demuestra buen manejo de competencias profesionales y capacidades directivas.	✓		✓		✓	
42	El director adopta una posición asertiva en la solución de problemas.	✓		✓		✓	
43	El director fomenta la comprensión con la otra persona respetando las diferencias.	✓		✓		✓	
44	El director asume posturas de reconocer actitudes de los docentes y estudiantes que reflejan capacidad y aprendizajes de calidad.	✓		✓		✓	
45	El director promueve posturas y actitudes de respeto de las normas y derechos de los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
46	El director valora la actitud autónoma, juiciosa y responsable del estudiante.	✓		✓		✓	
47	El director evidencia el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
48	El director evidencia logros del desempeño profesional docente.	✓		✓		✓	
49	El director demuestra con instrumentos de gestión la calidad el aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓	
50	El director evidencia el logro de competencias autónomas y responsable del estudiante.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

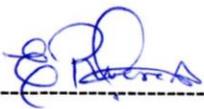
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de abril del 2017



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS 1								
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el logro de los aprendizajes.	/		/		/		
2	El director concientiza las metas y expectativas en el entorno educativo.	/		/		/		
3	El director prioriza el aprendizajes de los estudiantes antes de atender cualquier demanda de la I.E.	/		/		/		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa	/		/		/		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	/		/		/		
6	El director fomenta el involucramiento de los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
7	El director promueve el logro de mejor desempeño a todos los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA 2								
8	El director Toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos	/		/		/		
9	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la IE.	/		/		/		
10	El director realiza con su equipo directivo el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	/		/		/		
11	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares.	/		/		/		
12	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna.	/		/		/		
13	El director planifica de manera estratégica contar con los recursos y materiales necesarios para la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO 3								
14	El director participa en el apoyo pedagógico de los docentes.	/		/		/		
15	El director gestiona de forma planificada, la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica.	/		/		/		
16	El director orienta su gestión centrada en el aprendizaje del estudiante.	/		/		/		

17	El director con su equipo monitorea la gestión pedagógica de los docentes.	/		/		/	
18	El director con su equipo de calidad monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje.	/		/		/	
19	El director planifica talleres de reflexión con los docentes, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
20	El director promueve en los docentes el principio enseñar menos y aprender más.	/		/		/	
21	El director fomenta que los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCI, RI y otros) guarden coherencia y alineamiento con las políticas educativas.	/		/		/	
22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica (Unidad de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje).	/		/		/	
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente.	/		/		/	
24	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	/		/		/	
25	El director demuestra habilidad directiva que promueve eficacia en la IE.	/		/		/	
26	El director demuestra habilidad en el manejo de la gestión pedagógica.	/		/		/	
27	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje	/		/		/	
28	El director comprende su contexto para fomentar una gestión pertinente.	/		/		/	
29	El director fomenta una gestión que atiende el diagnóstico institucional.	/		/		/	
ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO 5		Si	No	Si	No	Si	No
30	El director fomenta el trabajo colaborativo de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
31	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	/		/		/	
32	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje	/		/		/	
33	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas de convivencia de la IE.	/		/		/	
34	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	/		/		/	
35	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	/		/		/	
36	El director realiza gestión pedagógica evitando presiones externas de padres de familia y de situaciones políticas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fátima Torres Céspedes DNI: 10670820

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

29 de 04 del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR 1.								
1	El director orienta a la comunidad educativa para asegurar mejoras educativas.	/		/		/		
2	El director Involucra a la comunidad educativa para lograr metas de aprendizaje desde el inicio del año escolar.	/		/		/		
3	El director Considera los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (SICRECE) de 2° y 4° ,para mejorar los resultados de aprendizaje	/		/		/		
4	El director reflexiona con los docente las fortalezas, aspectos críticos, y causas que generaron los buenos y malos resultados.	/		/		/		
5	El director fomenta la participación de manera consensuada entre los docentes para establecer las metas del nuevo año lectivo.	/		/		/		
6	El director construye con la comunidad educativa una visión compartida del logro de aprendizajes de calidad.	/		/		/		
7	El director involucra la comunidad educativa en la construcción del Plan Anual de Trabajo.	/		/		/		
8	El director promueve y lidera la mejora de la práctica pedagógica de su equipo docente.	/		/		/		
9	El director muestra capacidad y liderazgo en el monitoreo a los docentes en la IE.	/		/		/		
10	El director realiza el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica considerando los enfoques reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural-crítico.	/		/		/		
11	El director fomenta la auto reflexión de los docente para mejorar su práctica pedagógica asegurando el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
12	El director promueve el desarrollo profesional del docente de aula a través orientaciones, asesorías oportunas sostenidas en el tiempo.	/		/		/		
13	El director realiza el acompañamiento sistemático al docente para fortalecer sus competencias pedagógicas y mejorar sus desempeños en el aula.	/		/		/		
14	El director verifica sistemáticamente el cumplimiento de metas durante el año escolar.	/		/		/		
15	El director realiza las visitas de acompañamiento y monitoreo programados en el PAT, dirigiéndose a los docentes y comisiones del PAT.	/		/		/		
16	El director fomenta las reuniones de inter aprendizaje entre los docentes y la red educativa programados en el PAT.	/		/		/		
17	El director demuestra capacidad al identificar logros y aspectos críticos sobre la práctica pedagógica de los docentes.	/		/		/		

18	El director toma decisiones coherentes y oportunas para dar continuidad a las actividades y optimizar los resultados de aprendizaje.	/		/		/		
19	El director maneja una comunicación fluida, horizontal y asertiva en el monitoreo y acompañamiento.	/		/		/		
20	El director involucra a la comunidad educativa en elaboración de las normas de convivencia de la IE	/		/		/		
21	El director fomenta la convivencia escolar para favorecer el desarrollo del aprendizaje.	/		/		/		
22	El director fomenta las relaciones positivas entre los sujetos de la comunidad educativa	/		/		/		
23	El director Fomenta la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo.	/		/		/		
24	El director Planifica reuniones/jornadas con padres y madres de familia para favorecer la convivencia escolar.	/		/		/		
25	El director conoce los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.	/		/		/		
26	El director conforma e implementa el Plan de Tutoría y Orientación Educativa para promover la convivencia escolar.	/		/		/		
27	El director vela por una convivencia basada en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad de ejercicio de derechos, el cumplimiento de deberes.	/		/		/		
28	El director gestiona la realización del Plan Anual de Trabajo (PAT).	/		/		/		
29	El director gestiona la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en función a los aprendizajes promoviendo el consenso entre los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
30	El director elabora el PAT y el PEI teniendo en cuenta los Compromisos de gestión escolar.	/		/		/		
31	El director hace cumplir las tareas o actividades que se planificaron en el PAT.	/		/		/		
32	El director maneja el PEI y el PAT manteniendo una línea de aplicación de fundamentos en el los instrumentos de gestión pedagógica.	/		/		/		
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE 2.		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
33	El director demuestra conocimientos de la formación basado en competencias del Nivel de Educación Primaria.	/		/		/		
34	El director demuestra evidencias de la evaluación por enfoque formativo.	/		/		/		
35	El director evidencia una evaluación sistemática de los estudiantes y docente	/		/		/		
36	El director demuestra estrategias del saber en los docentes y estudiantes.	/		/		/		
37	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión institucional.	/		/		/		
38	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica	/		/		/		
39	El director demuestra destreza en el manejo de técnica e instrumentos de evaluación diagnóstica de la gestión escolar.	/		/		/		

40	El director demuestra un manejo de estrategias de gestión institucional para resolver problemas de aprendizaje.	/		/		/	
41	El director demuestra buen manejo de competencias profesionales y capacidades directivas.	/		/		/	
42	El director adopta una posición asertiva en la solución de problemas.	/		/		/	
43	El director fomenta la comprensión con la otra persona respetando las diferencias.	/		/		/	
44	El director asume posturas de reconocer actitudes de los docentes y estudiantes que reflejan capacidad y aprendizajes de calidad.	/		/		/	
45	El director promueve posturas y actitudes de respeto de las normas y derechos de los docentes y estudiantes.	/		/		/	
46	El director valora la actitud autónoma, juiciosa y responsable del estudiante.	/		/		/	
47	El director evidencia el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
48	El director evidencia logros del desempeño profesional docente.	/		/		/	
49	El director demuestra con instrumentos de gestión la calidad del aprendizaje en los estudiantes.	/		/		/	
50	El director evidencia el logro de competencias autónomas y responsable del estudiante.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fátima Torres Colares DNI: 10670820

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de 4 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS 1								
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el logro de los aprendizajes.	/		/		/		
2	El director concientiza las metas y expectativas en el entorno educativo.	/		/		/		
3	El director prioriza el aprendizajes de los estudiantes antes de atender cualquier demanda de la I.E.	/		/		/		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa	/		/		/		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	/		/		/		
6	El director fomenta el involucramiento de los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
7	El director promueve el logro de mejor desempeño a todos los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA 2								
8	El director Toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos	/		/		/		
9	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la IE.	/		/		/		
10	El director realiza con su equipo directivo el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	/		/		/		
11	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares.	/		/		/		
12	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna.	/		/		/		
13	El director planifica de manera estratégica contar con los recursos y materiales necesarios para la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO 3								
14	El director participa en el apoyo pedagógico de los docentes.	/		/		/		
15	El director gestiona de forma planificada, la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica.	/		/		/		
16	El director orienta su gestión centrada en el aprendizaje del estudiante.	/		/		/		

17	El director con su equipo monitorea la gestión pedagógica de los docentes.	/		/		/	
18	El director con su equipo de calidad monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje.	/		/		/	
19	El director planifica talleres de reflexión con los docentes, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
20	El director promueve en los docentes el principio enseñar menos y aprender más.	/		/		/	
21	El director fomenta que los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCI, RI y otros) guarden coherencia y alineamiento con las políticas educativas.	/		/		/	
22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica (Unidad de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje).	/		/		/	
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente.	/		/		/	
24	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	/		/		/	
25	El director demuestra habilidad directiva que promueve eficacia en la IE.	/		/		/	
26	El director demuestra habilidad en el manejo de la gestión pedagógica.	/		/		/	
27	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje	/		/		/	
28	El director comprende su contexto para fomentar una gestión pertinente.	/		/		/	
29	El director fomenta una gestión que atiende el diagnóstico institucional.	/		/		/	
ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO 5		Si	No	Si	No	Si	No
30	El director fomenta el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
31	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	/		/		/	
32	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje	/		/		/	
33	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas de convivencia de la IE.	/		/		/	
34	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	/		/		/	
35	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	/		/		/	
36	El director realiza gestión pedagógica evitando presiones externas de padres de familia y de situaciones políticas.	/		/		/	

conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Johnny Felix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR 1.								
1	El director orienta a la comunidad educativa para asegurar mejoras educativas.	/		/		/		
2	El director involucra a la comunidad educativa para lograr metas de aprendizaje desde el inicio del año escolar.	/		/		/		
3	El director Considera los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (SICRECE) de 2° y 4° ,para mejorar los resultados de aprendizaje	/		/		/		
4	El director reflexiona con los docente las fortalezas, aspectos críticos, y causas que generaron los buenos y malos resultados.	/		/		/		
5	El director fomenta la participación de manera consensuada entre los docentes para establecer las metas del nuevo año lectivo.	/		/		/		
6	El director construye con la comunidad educativa una visión compartida del logro de aprendizajes de calidad.	/		/		/		
7	El director involucra la comunidad educativa en la construcción del Plan Anual de Trabajo.	/		/		/		
8	El director promueve y lidera la mejora de la práctica pedagógica de su equipo docente.	/		/		/		
9	El director muestra capacidad y liderazgo en el monitoreo a los docentes en la IE.	/		/		/		
10	El director realiza el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica considerando los enfoques reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural-crítico.	/		/		/		
11	El director fomenta la auto reflexión de los docente para mejorar su práctica pedagógica asegurando el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
12	El director promueve el desarrollo profesional del docente de aula a través orientaciones, asesorías oportunas sostenidas en el tiempo.	/		/		/		
13	El director realiza el acompañamiento sistemático al docente para fortalecer sus competencias pedagógicas y mejorar sus desempeños en el aula.	/		/		/		
14	El director verifica sistemáticamente el cumplimiento de metas durante el año escolar.	/		/		/		
15	El director realiza las visitas de acompañamiento y monitoreo programados en el PAT, dirigiéndose a los docentes y comisiones del PAT.	/		/		/		
16	El director fomenta las reuniones de inter aprendizaje entre los docentes y la red educativa programados en el PAT.	/		/		/		
17	El director demuestra capacidad al identificar logros y aspectos críticos sobre la práctica pedagógica de los docentes.	/		/		/		

18	El director toma decisiones coherentes y oportunas para dar continuidad a las actividades y optimizar los resultados de aprendizaje.	/		/		/		
19	El director maneja una comunicación fluida, horizontal y asertiva en el monitoreo y acompañamiento.	/		/		/		
20	El director involucra a la comunidad educativa en elaboración de las normas de convivencia de la IE	/		/		/		
21	El director fomenta la convivencia escolar para favorecer el desarrollo del aprendizaje.	/		/		/		
22	El director fomenta las relaciones positivas entre los sujetos de la comunidad educativa	/		/		/		
23	El director Fomenta la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo.	/		/		/		
24	El director Planifica reuniones/jornadas con padres y madres de familia para favorecer la convivencia escolar.	/		/		/		
25	El director conoce los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.	/		/		/		
26	El director conforma e implementa el Plan de Tutoría y Orientación Educativa para promover la convivencia escolar.	/		/		/		
27	El director vela por una convivencia basada en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad de ejercicio de derechos, el cumplimiento de deberes.	/		/		/		
28	El director gestiona la realización del Plan Anual de Trabajo (PAT).	/		/		/		
29	El director gestiona la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en función a los aprendizajes promoviendo el consenso entre los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
30	El director elabora el PAT y el PEI teniendo en cuenta los Compromisos de gestión escolar.	/		/		/		
31	El director hace cumplir las tareas o actividades que se planificaron en el PAT.	/		/		/		
32	El director maneja el PEI y el PAT manteniendo una línea de aplicación de fundamentos en el los instrumentos de gestión pedagógica.	/		/		/		
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE 2.		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
33	El director demuestra conocimientos de la formación basado en competencias del Nivel de Educación Primaria.	/		/		/		
34	El director demuestra evidencias de la evaluación por enfoque formativo.	/		/		/		
35	El director evidencia una evaluación sistemática de los estudiantes y docente	/		/		/		
36	El director demuestra estrategias del saber en los docentes y estudiantes.	/		/		/		
37	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión institucional	/		/		/		
38	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica	/		/		/		
39	El director demuestra destreza en el manejo de técnica e instrumentos de evaluación diagnóstica de la gestión escolar.	/		/		/		

40	El director demuestra un manejo de estrategias de gestión institucional para resolver problemas de aprendizaje.	/	/	/	
41	El director demuestra buen manejo de competencias profesionales y capacidades directivas.	/	/	/	
42	El director adopta una posición asertiva en la solución de problemas.	/	/	/	
43	El director fomenta la comprensión con la otra persona respetando las diferencias.	/	/	/	
44	El director asume posturas de reconocer actitudes de los docentes y estudiantes que reflejan capacidad y aprendizajes de calidad.	/	/	/	
45	El director promueve posturas y actitudes de respeto de las normas y derechos de los docentes y estudiantes.	/	/	/	
46	El director valora la actitud autónoma, juiciosa y responsable del estudiante.	/	/	/	
47	El director evidencia el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.	/	/	/	
48	El director evidencia logros del desempeño profesional docente.	/	/	/	
49	El director demuestra con instrumentos de gestión la calidad el aprendizaje en los estudiantes.	/	/	/	
50	El director evidencia el logro de competencias autónomas y responsable del estudiante.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Johnny Félix Forján Pimentel DNI: 06269132

Especialidad del validador: Temática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de 04 del 2017

Johnny Félix Forján Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS 1								
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el logro de los aprendizajes.	/		/		/		
2	El director concientiza las metas y expectativas en el entorno educativo.	/		/		/		
3	El director prioriza el aprendizajes de los estudiantes antes de atender cualquier demanda de la I.E.	/		/		/		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa	/		/		/		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	/		/		/		
6	El director fomenta el involucramiento de los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
7	El director promueve el logro de mejor desempeño a todos los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA 2								
8	El director Toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos	/		/		/		
9	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la IE.	/		/		/		
10	El director realiza con su equipo directivo el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	/		/		/		
11	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares.	/		/		/		
12	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna.	/		/		/		
13	El director planifica de manera estratégica contar con los recursos y materiales necesarios para la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO 3								
14	El director participa en el apoyo pedagógico de los docentes.	/		/		/		
15	El director gestiona de forma planificada, la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica.	/		/		/		
16	El director orienta su gestión centrada en el aprendizaje del estudiante.	/		/		/		

17	El director con su equipo monitorea la gestión pedagógica de los docentes.	/		/		/	
18	El director con su equipo de calidad monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje.	/		/		/	
19	El director planifica talleres de reflexión con los docentes, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
20	El director promueve en los docentes el principio enseñar menos y aprender más.	/		/		/	
21	El director fomenta que los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCI, RI y otros) guarden coherencia y alineamiento con las políticas educativas.	/		/		/	
22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica (Unidad de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje).	/		/		/	
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente.	/		/		/	
24	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	/		/		/	
25	El director demuestra habilidad directiva que promueve eficacia en la IE.	/		/		/	
26	El director demuestra habilidad en el manejo de la gestión pedagógica.	/		/		/	
27	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje	/		/		/	
28	El director comprende su contexto para fomentar una gestión pertinente.	/		/		/	
29	El director fomenta una gestión que atiende el diagnóstico institucional.	/		/		/	
ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO 5		Si	No	Si	No	Si	No
30	El director fomenta el trabajo colaborativo de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
31	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	/		/		/	
32	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje	/		/		/	
33	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas de convivencia de la IE.	/		/		/	
34	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	/		/		/	
35	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	/		/		/	
36	El director realiza gestión pedagógica evitando presiones externas de padres de familia y de situaciones políticas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

28 de mayo del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR 1.								
1	El director orienta a la comunidad educativa para asegurar mejoras educativas.	/		/		/		
2	El director Involucra a la comunidad educativa para lograr metas de aprendizaje desde el inicio del año escolar.	/		/		/		
3	El director Considera los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (SICRECE) de 2° y 4° ,para mejorar los resultados de aprendizaje	/		/		/		
4	El director reflexiona con los docente las fortalezas, aspectos críticos, y causas que generaron los buenos y malos resultados.	/		/		/		
5	El director fomenta la participación de manera consensuada entre los docentes para establecer las metas del nuevo año lectivo.	/		/		/		
6	El director construye con la comunidad educativa una visión compartida del logro de aprendizajes de calidad.	/		/		/		
7	El director involucra la comunidad educativa en la construcción del Plan Anual de Trabajo.	/		/		/		
8	El director promueve y lidera la mejora de la práctica pedagógica de su equipo docente.	/		/		/		
9	El director muestra capacidad y liderazgo en el monitoreo a los docentes en la IE.	/		/		/		
10	El director realiza el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica considerando los enfoques reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural-crítico.	/		/		/		
11	El director fomenta la auto reflexión de los docente para mejorar su práctica pedagógica asegurando el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
12	El director promueve el desarrollo profesional del docente de aula a través orientaciones, asesorías oportunas sostenidas en el tiempo.	/		/		/		
13	El director realiza el acompañamiento sistemático al docente para fortalecer sus competencias pedagógicas y mejorar sus desempeños en el aula.	/		/		/		
14	El director verifica sistemáticamente el cumplimiento de metas durante el año escolar.	/		/		/		
15	El director realiza las visitas de acompañamiento y monitoreo programados en el PAT, dirigiéndose a los docentes y comisiones del PAT.	/		/		/		
16	El director fomenta las reuniones de inter aprendizaje entre los docentes y la red educativa programados en el PAT.	/		/		/		
17	El director demuestra capacidad al identificar logros y aspectos críticos sobre la práctica pedagógica de los docentes.	/		/		/		

18	El director toma decisiones coherentes y oportunas para dar continuidad a las actividades y optimizar los resultados de aprendizaje.	/		/		/		
19	El director maneja una comunicación fluida, horizontal y asertiva en el monitoreo y acompañamiento.	/		/		/		
20	El director Involucra a la comunidad educativa en elaboración de las normas de convivencia de la IE	/		/		/		
21	El director fomenta la convivencia escolar para favorecer el desarrollo del aprendizaje.	/		/		/		
22	El director fomenta las relaciones positivas entre los sujetos de la comunidad educativa	/		/		/		
23	El director Fomenta la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo.	/		/		/		
24	El director Planifica reuniones/jornadas con padres y madres de familia para favorecer la convivencia escolar.	/		/		/		
25	El director conoce los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.	/		/		/		
26	El director conforma e implementa el Plan de Tutoría y Orientación Educativa para promover la convivencia escolar.	/		/		/		
27	El director vela por una convivencia basada en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad de ejercicio de derechos, el cumplimiento de deberes.	/		/		/		
28	El director gestiona la realización del Plan Anual de Trabajo (PAT).	/		/		/		
29	El director gestiona la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en función a los aprendizajes promoviendo el consenso entre los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
30	El director elabora el PAT y el PEI teniendo en cuenta los Compromisos de gestión escolar.	/		/		/		
31	El director hace cumplir las tareas o actividades que se planificaron en el PAT.	/		/		/		
32	El director maneja el PEI y el PAT manteniendo una línea de aplicación de fundamentos en el los instrumentos de gestión pedagógica.	/		/		/		
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE 2.		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
33	El director demuestra conocimientos de la formación basado en competencias del Nivel de Educación Primaria.	/		/		/		
34	El director demuestra evidencias de la evaluación por enfoque formativo.	/		/		/		
35	El director evidencia una evaluación sistemática de los estudiantes y docente	/		/		/		
36	El director demuestra estrategias del saber en los docentes y estudiantes.	/		/		/		
37	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión institucional.	/		/		/		
38	El director demuestra capacidad en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica	/		/		/		
39	El director demuestra destreza en el manejo de técnica e instrumentos de evaluación diagnóstica de la gestión escolar.	/		/		/		

40	El director demuestra un manejo de estrategias de gestión institucional para resolver problemas de aprendizaje.	/		/		/	
41	El director demuestra buen manejo de competencias profesionales y capacidades directivas.	/		/		/	
42	El director adopta una posición asertiva en la solución de problemas.	/		/		/	
43	El director fomenta la comprensión con la otra persona respetando las diferencias.	/		/		/	
44	El director asume posturas de reconocer actitudes de los docentes y estudiantes que reflejan capacidad y aprendizajes de calidad.	/		/		/	
45	El director promueve posturas y actitudes de respeto de las normas y derechos de los docentes y estudiantes.	/		/		/	
46	El director valora la actitud autónoma, juiciosa y responsable del estudiante.	/		/		/	
47	El director evidencia el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
48	El director evidencia logros del desempeño profesional docente.	/		/		/	
49	El director demuestra con instrumentos de gestión la calidad del aprendizaje en los estudiantes.	/		/		/	
50	El director evidencia el logro de competencias autónomas y responsable del estudiante.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Mildred Génica DNI: 09936465

Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Mildred Génica Ledesma Cuadros
 CPPe N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

28 de mayo del 2017



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4

CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 480 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Fernandez Cabrera María

I.E. N° 171 Las Terrazas

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

JPMR



DIRECCIÓN DE L.E. 171



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 477 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Lizandro Crispin Rommel

I.E. N°116 Abraham Valdelomar

Atención:

Director

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



IPMR

Lic. Zelia Rosa Torres Cárdena
SUB DIRECTORA PROMOCIÓN
14-08-17



Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 03 de julio de 2017

Carta P. 435 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Díaz Rodríguez Rebeca

N° 125 "Ricardo Palma"

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



JPMR

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 478 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Huacho Ponce Gladys Luz

I.E. N°131 Monitor Huascar

Atención:
Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Lic. Gladys Luz Huacho Ponce
DIRECTORA

IPMR

Reunido
23-08-17



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

BODAS DE PLATA

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 03 de julio de 2017

Carta P. 434 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Rivera Oliva Reyes

Fe Alegría N° 25

Atención:

Director

De nuestra consideración:

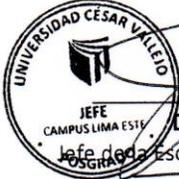
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,


 FE ALEGRÍA N° 25
 RIVERA OLIVA REYES
 DNI N° 277509265
 DIRECTOR


 JEFE
 CAMPUS LIMA ESTE
 JEFE DE ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Raúl Delgado Arenas
 Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

JPMPR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 481 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Nicho Napa Irene Isabel

I.E. N°117 Signos de Fe

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raul

Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



[Handwritten signature]

IPMR

UCV.EDU.PE

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 479 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Reyes Mori Francisco

I.E. Francisco Bolognaesi Cervantes

Atención:

Director

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.º **33341787** y código de matrícula N.º **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



Francisco Bolognaesi Cervantes
FRANCISCO REYES MORI
I.E. FRANCISCO Bolognaesi Cervantes
UGEL Nº 05, S.J.L.

Coordinar con los docentes fuera del horario de clases

IPMR

I.E. FRANCISCO BOLOGNAESI CERVANTES
UGEL Nº 05 S.J.L. - E.A.
MESA DE PARTES
21 AGO 2017
EXPEDIENTE: 1812 FOLIOS 02
RECIBIDO: 49 HORA 11:22

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 476 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Salazar Fernandez Liliana Victoria

I.E. N.º069 Machu Picchu

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.º **33341787** y código de matrícula N.º **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR



autorizada
Lic. Sofomé Diana Vera Vilca
PRIMARIA

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 03 de julio de 2017

Carta P. 433 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

García Vega Hipólito

N° 145 "Independencia Americana"

Atención:

Director

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LENIN GALO GARCIA QUISPE** identificado(a) con DNI N.° **33341787** y código de matrícula N.° **7001017150**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

AUTORIZAR
12-07-17
[Signature]
Mag. Hipólito García Vega
Director

IPMR

ANEXO 5

ANEXO 5

BASE DE DATOS

N°	Liderazgo Pedagógico																																				
	Establecimiento de metas y expectativas							Obtención y asignación de recursos en forma estratégica							Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo							Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente							Asegurar un entorno ordenado y de apoyo								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
3	4	4	4	5	3	5	3	2	2	2	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
5	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
10	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5		
14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	5	5	3	3		
15	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3		
16	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
18	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
19	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
20	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
22	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
24	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3		
31	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	

N°	Liderazgo Pedagógico PILOTO																																					
	Establecimiento de metas y expectativas						Obtención y asignación de recursos en forma estratégica						Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente						Asegurar un entorno ordenado y de apoyo													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
3	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
10	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	1	1	1	1	1	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	
14	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	5	5	3	3	
15	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
16	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
24	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3

ANEXO 6

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212

ANEXO 07

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017

2. AUTOR

Br. Lenin Galo García Quispe.

leningarciaquispe@gamil.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo) (En Desacuerdo) (Indiferente) (De acuerdo) (Totalmente de acuerdo), que permitió entregar información acerca de Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes del usuario en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con gestión escolar centrada en los aprendizajes. Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017.

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes.

5. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine in what way there is a relation between pedagogical leadership and school management centered in the learning, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017, the census sample considered all the population, in which has used the variable: Pedagogical leadership and school management focused on learning.

The method used in the research was hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: questionnaire Pedagogical Leadership and school management centered (Totally disagree) (In agreement) (Indifferent) (Agreed) (Totally agree), which allowed to provide information about pedagogical Leadership and school management focused on the user's learning in its different dimensions, whose results are graphically and verbatim. Pedagogical leadership at a low level, 3.8% of teachers perceive a school management centered on non-optimal learning, on the other hand, the pedagogical leadership at a medium level, 31% of teachers perceive school management focused on regular learning. Likewise, the pedagogical leadership level is high in a percentage 50.2% in teachers who perceive a school management focused on learning at an optimal level.

The investigation concludes that there is significant evidence to affirm that the result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.772 indicates that there is positive relationship between the variables is also found in the high correlation level and the level of bilateral significance is $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant) Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017.

6. Keywords: Pedagogical leadership and school management centered on the learning.

7. INTRODUCCIÓN

Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017. Fue desarrollado con un diseño no experimental correlacional. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: Liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017.

8. METODOLOGÍA

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos en el marco de la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

El tipo de estudio para la presente investigación es aplicada. Al respecto de este tipo de estudios Soto (2015) afirma que:

Este tipo de investigación depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con el objeto de originar prosperidad a la sociedad. Esta investigación se denomina también activa, práctica o empírica además se encuentra ligada a la investigación básica. (p.51)

El diseño de estudio se enmarcó dentro del diseño no experimental. Gracias a que se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en el contexto real donde se presenta es decir observado el fenómeno en su contexto real sin influenciar o manipular dichas variables.

Según Hernández, Fernández y Batista (2010)

El diseño se refiere a *que la investigación que se hizo fue con diseño transeccional o transversal porque* que recopila datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

Respecto a la investigación descriptiva Hernández, Fernández y Batista (2010) busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómenos que se someta a un análisis(p.80). La investigación descriptiva, comprende registros, analiza e interpreta del contexto actual así como analiza la composición o procesos de los

fenómenos sobre hechos reales y su característica esencial es la de presentar una interpretación correcta del hecho.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 , dando como resultado porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, obteniendo datos de estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, así como para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica. La confiabilidad del instrumento fue determinada el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena que permitió medir el Liderazgo pedagógico y la gestión escolar centrada en los aprendizajes.

RESULTADOS

Describe narrativamente los hallazgos del estudio como análisis estadístico e interpretación.

Tabla 10

Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes-Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

		Gestión escolar centrada en los aprendizajes			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	9 3,8%	1 0,4%	0 0,0%	10 4,2%
	Medio	6 2,5%	74 31,0%	6 2,5%	86 36,0%
	Alto	2 0,8%	21 8,8%	120 50,2%	143 59,8%
Total		17 7,1%	96 40,2%	126 52,7%	239 100,0%

Nota: Tomado del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar en los aprendizajes. (Anexo 2)

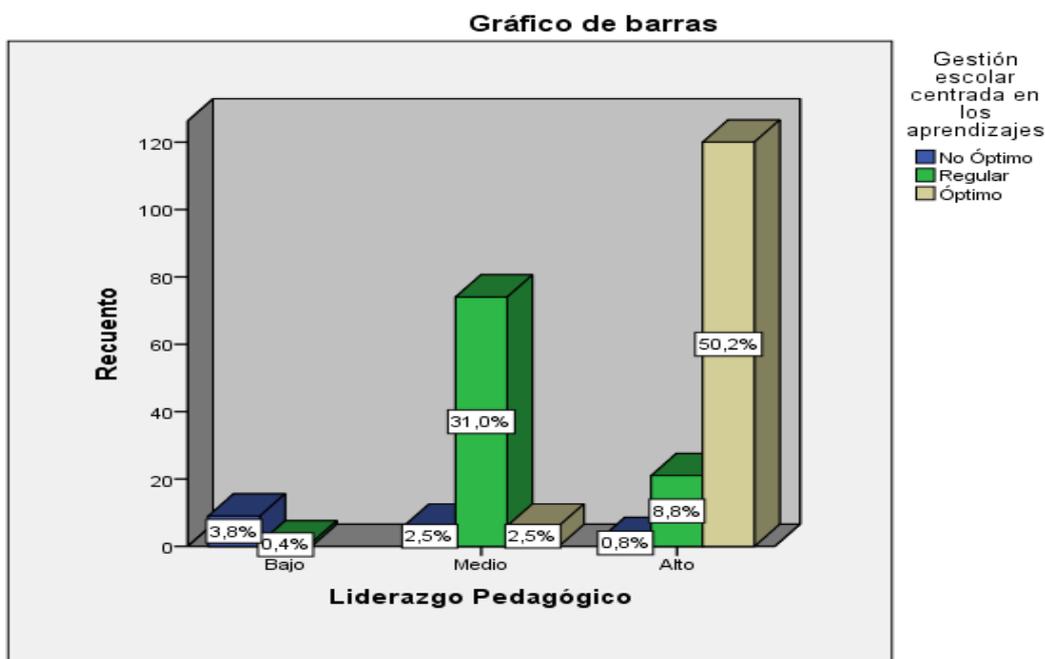


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Pedagógico y la Gestión Escolar Centrada en los aprendizajes.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo pedagógico en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, el liderazgo pedagógico en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, el liderazgo pedagógico, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

9. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados en cuanto el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por el Ministerio de educación (2014), puesto que coinciden en afirmar que liderazgo pedagógico es cuando el directivo se desempeña guiando y dirigiendo en relación a los objetivos y metas. Sostiene que este líder tiene que influir, inspirar y movilizar los hechos de la escuela pública en función de lo pedagógico. Liderar pedagógicamente es una actitud necesaria y propicia para configurar una institución educativa con una buena organización y conducción en base a los aprendizajes, vinculando el trabajo docente, el clima escolar de calidad que permita la interacción de las familias y comunidad.

CONCLUSIONES

La presente investigación en cuanto a los resultados, del objetivo general; el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho 2017; esto es, el liderazgo pedagógico en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, el liderazgo pedagógico en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, el liderazgo pedagógico en un nivel alto, el 50.2% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 1, demostró el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.680 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación directa entre la dimensión de Establecimiento de metas-expectativas y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes - Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; esto es, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel medio, el 21.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión de establecimiento de metas-expectativas en un nivel alto, el 50.6% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 2, demostró el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.729 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación directa entre la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; esto es, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 6.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 15.5% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión obtención - asignación de recursos en forma estratégica y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 49.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 3, demostró el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.768 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación directa entre la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes, en docentes -Red N° 09, UGEL 05-San Juan de Lurigancho. 2017; esto es, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel bajo, el 3.3% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel medio, el 31.4% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, la dimensión planificación- coordinación - evaluación de la enseñanza - del currículo y gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel alto, el 49.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes óptimo.

11. REFERENCIAS

- Bolívar, A (2010) *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?- Universidad de Granada, Granada, España.*
<http://magisinvestigacióneducación.javeriana.edu.co/>
- Bolívar, A (2015) *Evaluar el liderazgo pedagógico de la dirección escolar. Revisión de enfoques e instrumentos. Antonio Bolívar, Universidad de Granada*
- Cusihuallpa, V y Rosales, L. (2015) *Liderazgo pedagógico y gestión institucional desde la visión de los docentes de las Instituciones*

Educativas Públicas de la RED 03,UGEL 05. San Juan de Lurigancho . (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad Particular Cesar Vallejo, S.J.L, Lima Perú)

Hernández, s., Fernández, c. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V: Editores, S.A.

Ministerio de educación (2014) *Marco de buen desempeño directivo*.

Ministerio de educación (2015) *Manual de compromisos de gestión escolar*.

Robinson .V, Lloyd C y Rowe K (2014) *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(4e), 13-40.*

DECLARACIÓN JURADA

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

Yo, Lenin Galo García Quispe , estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 33341787, con el artículo titulado: “Relación del compromiso organizacional y el tiempo de servicio.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
- 6) Lugar y fecha: 07 de Octubre de 2017

Nombres y apellidos: Lenin Galo García Quispe.