UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ESTILOS DE DIRECCIÒN Y LA GESTIÓN PEDAGOGICA DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA EN DOS INSTITUCIONES DE LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO REGIÒN UCAYALI, 2022

Tesis para optar el grado académico de maestro en

EDUCACION CON MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA

FLOR DE MARIA DAVILA TALEPCIO

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9:00 horas, del día 28 de junio, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez ..... Presidente
Mg. Adan Genaro Aparcana Laura ..... Secretario
Dra. Carmen Laura Alva Rodriguez ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en: Educación

Mención: Gestión Educativa

Don(ña) Flor de María Dávila Talepcio

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Estilos de dirección y la gestión pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la provincia de Coronel Portillo Región Ucayali, 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de dieciseis (16)
Equivalente a aprobado, por lo que se recomienda .....
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10:30 horas del 28 de junio del 2023

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº **V/0345-2023.**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ESTILOS DE DIRECCIÒN Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA EN DOS INSTITUCIONES DE LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO REGIÒN UCAYALI, 2022."

Autor(es)	:	**DAVILA TALEPCIO, FLOR DE MARIA**
Facultad	:	**ESCUELA DE POSGRADO**
Escuela	:	**MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION EDUCATIVA**
Asesor(a)	:	**DR. RUIZ DE LA CRUZ, JHONN ROBERT**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 09/06/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Flor de Maria Davila Talepcio

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

Estilos de dirección y la gestión pedagogica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la provincia de coronel Portillo Region Ucayali, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Educación

Mención: Gestión educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28 / 06 / 2023

Email: davilaflor959@gmail.com
Teléfono: 954002530

Firma:
DNI: 41605327

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Dedico este estudio a mi familia, que me guiaron en todo momento para lograr este nuevo titulo que significa mucho en mi vida personal y profesional

Flor de Maria

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, casa de estudios que vela por el desarrollo académico y profesional de nuestra región, dando lugar a un proceso favorable en los factores económicos y sociales de nuestra Amazonía peruana.

Agradezco también a toda la plana docente del programa de posgrado en la maestría en docencia y pedagogía universitaria, conjuntamente con mis compañeros de aula, la interacción e intercambio de ideas en un contexto especializado favorece a mis futuras toma de decisiones a nivel profesional.

Finalmente agradezco de manera especial a los docentes que me apoyaron de las diferentes Institucines Educativas por su colaboración constante, sin mostrar renuencia en la ejecución de la investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estudió los estilos de dirección que el directivo ejerce dentro de una entidad educativa. Fue definida con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021? Plantea el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021. La investigación es no experimental de tipo descriptivo – correlacional, teniendo como instrumentos la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario de preguntas, dirigido a directivos y profesores. se utilizó la técnica del Test de tipo Likert y el Instrumento: Se utilizó dos cuestionarios de preguntas tipo Likert, para medir cada una de las variables en estudio.

Palabras claves: Liderazgo, Estilos de dirección, Gestión pedagógica, Enseñanza, Aprendizaje, curriculo

ABSTRACT

The present research work studied the management styles that the manager exercises within an educational entity. It was defined with the following question: What is the relationship between management styles with the Pedagogical Management of secondary level teachers in two institutions in the Province of Coronel Portillo, Ucayali Region - 2021? It proposes the following objective: To determine the relationship that exists between management styles with the teaching Pedagogical Management of the secondary level in two institutions in the Province of Coronel Portillo, Ucayali Region - 2021. The research is non-experimental of a descriptive - correlational type, having as instruments the survey whose instrument was a questionnaire of questions, addressed to managers and teachers. The Likert-type Test technique and the Instrument were used: Two questionnaires of Likert-type questions were used to measure each of the variables under study.

Keywords: Leadership, Management styles, Pedagogical management, Teaching, Learning, curriculum

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI se caracteriza por un alto nivel de competitividad en el campo laboral, por ello las empresas desarrollan la capacidad de seleccionar los recursos, herramientas y potencialidades que poseen para logra el éxito soñado.

Ahora bien, el éxito que desea alcanzar una empresa va a depender básicamente del liderazgo y desempeño de sus líderes, ya que ellos son los que organizan, controlan el sistema y dirigen a todo el personal de manera que se cumplan las metas y objetivos establecidos y dependerá de su gestión si el producto es bueno o malo.

La situación no es diferente en el plano educativo ya que dependerá de la administración de líder pedagógico en encaminar la gestión pedagógica de su escuela; como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela

En la presente investigación se pretende determinar la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021

La región de Ucayali no es ajena a la realidad educativa del país, en la cual se basa en que los líderes educativos carecen de conocimientos y habilidades para conducir la Institución.

Una gran mayoría de directores cuentan con los documentos de gestión desfasados y/o desactualizados por el desconocimiento para su elaboración y posterior aplicación para el bienestar de la Institución Educativa.

Por otra parte el estilo de dirección que ejercen en la mayoría de veces no resulta ser la más acertada, presentándose mayormente, en primer lugar una estilo autoritario en la gestión educativa ocasionando la rupturas de relaciones con el personal docente y padres de familia.

Por otro lado, el estilo benevolente también es ejercido por otro mayoritario de directivos, el mismo que una marcada deficiencia laboral entre docentes, administrativos y hasta con los padres de familia, originando una mala imagen de la institución y como consecuencia de esto una baja calidad del aprendizaje en los estudiantes.

Las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Provincia de Coronel Portillo, de presentar las situaciones antes mencionadas, corren el riesgo que por su ineficiente liderazgo directivo, la gestión pedagógica no desarrolle acciones que brinden una educación de calidad y por el contrario, tenga como resultado una baja calidad en el servicio educativo.

Capítulo I; El problema de investigación, el cual menciona la descripción del Problema, el cual, detalla la contextualización del problema y las variables, la formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis, definiciones de las variables, la operacionalización de las variables y la justificación.

Capítulo II; El marco teórico, el cual menciona los antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, las teorías basadas en las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; la Metodología el cual menciona y se sustenta el método, tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, y la explicación del como fue el tratamiento de los datos desde un punto de vista estadístico.

Capítulo IV; Resultados y discusión, el cual se consideró, los resultados, prueba de hipótesis y discusiones de resultados, el cual hace una triangulación entre los resultados, antecedentes y la literatura. Asimismo, líneas abajó se aprecia las conclusiones y sugerencias del informe final de tesis, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos que incluye el cuestionario, la tabla de fiabilidad, tablas y figuras de resultados, base de datos, la matriz de consistencia, entre otros documentos que intervinieron en la elaboración de la tesis.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCIÓN x
ÍNDICE DE TABLAS xv
ÍNDICE DE FIGURAS xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17
1.1. Descripción del problema 17
1.2. Formulación del problema 19
1.2.1. Problema general 19
1.2.2. Problemas específicos 19
1.3. Objetivo general y objetivos específicos 19
1.3.1. Objetivo general 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 20
1.4.1. Hipótesis general 20
1.4.2. Hipótesis específicas 20
1.5. Variables 21
1.5.1. Variable 1: Estilo de dirección 21
1.5.2. Variable 2: Gestión Pedagógica 22
1.5.3. Cuadro de Operacionalización de las variables 22
1.6. Justificación e importancia 24
1.7. Viabilidad 24
1.8. Limitaciones 25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 26
2.1. Antecedentes 26
2.1.1. Internacionales 26
2.2. Bases teóricas 32
2.2.1. Estilo de dirección 32

2.2.2. Gestión Pedagógica 45
2.3. Definiciones conceptuales 59
2.4. Bases Epistémicos 60
CAPÍTULO III 63
METODOLOGÍA 63
3.1. Tipo de investigación 63
3.2. Diseño y esquema de la investigación 63
3.3. Población y muestra 64
3.4. Instrumentos de recolección de datos 65
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 66
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 68
4.2. RESULTADOS MEDIANTE LA ESTADÍSTICA INFERENCIAL 72
CONCLUSIONES 78
SUGERENCIAS 80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 85
Anexo 1. Matriz de consistencia 86

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables 23
Tabla 2. Distribución de la población de docentes de la Provincia de Coronel Portillo del año 2022.....64
Tabla 3. Distribución de la muestra de estudio de docentes de la Provincia de Coronel Portillo del año 2022.....65
Tabla 4. Rho Spearman.....67
Tabla 5. Resultado de la Variable 1: Estilos de direcciones y las dimensiones.....68
Tabla 6. Resultado de la Variable 2: Gestión pedagógica y las dimensiones 70
Tabla 7. Prueba de normalidad – Kolmogorov- Smirnov.....72
Tabla 8. Prueba de hipótesis general: Estilo de direcciones vs. Gestion Pedagógica 72
Tabla 9. Prueba de hipótesis especifica 1: Gestion directiva vs. Gestion directiva .73
Tabla 10. Prueba de hipótesis especifica 2: Gestion de la comunidad vs. Gestion Pedagógica 74
Tabla 11. Prueba de hipótesis Especifica 3: Gestión administrativa y financiera vs Gestión Pedagógica.....74

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema de estudio.....63
Figura 2. Resultado de la Variable 1: Estilos de direcciones y las dimensiones 68
Figura 3. Resultado de la Variable 2: Gestión pedagógica y las dimensión.....70

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la actualidad, a nivel internacional, el sistema educativo a traviesa por un proceso de Reforma que implica transformar la gestión que desarrollan los directivos dentro de la escuela, correspondiendo al director como líder Pedagógico, encaminar y dirigir el trabajo en conjunto con sus docentes dentro del entorno virtual debido a la pandemia COVID19. Las instituciones educativas tienen, en sus directivos, sus propios líderes que dirigen la institución. Ahora, la forma cómo la dirige se evidencia en el estilo de dirección que este ejerce.

En ese sentido es importante identificar los estilos de dirección que ejercen estos líderes educativos dentro de las instituciones, ya que dependerá de estos rasgos positivos o negativos para crear las condiciones necesarias y poder direccionar a los docentes durante su práctica pedagógica. Como lo indica el Marco del Buen Desempeño Directivo que sostiene “La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes”.

Según propone cuatro estilos de dirección, a los que él llama: Sistema I: Autoritarismo- coercitivo, Sistema II: Autoritario-benevolente Sistema III: Participativo y Sistema IV: Consultivo. El autor apuesta por unos directivos y líderes que trabajen hacia un sistema participativo en la toma de decisiones si desean maximizar la cantidad y calidad del desempeño de sus equipos.

En el Perú, el Ministerio de Educación, en las últimas décadas, centró sus metas en crear programas de acompañamiento pedagógico para el docente, que si bien es cierto estos proyectos han contribuido relativamente a mejorar la práctica pedagógica dentro del aula, sin embargo, se evidenció por otro lado, que el director no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo por lo que evita involucrarse en esta labor pedagógica. De acuerdo a lo citado, tenemos como consecuencia los bajos resultados de aprendizajes obtenidos en evaluaciones nacionales como internacionales, el cual ubica al Perú en el puesto 64 de 77 países según el Programa para la evaluación Internacional de estudiantes

En la región de Ucayali, alrededor de 600 directivos fueron evaluados mediante el proceso de evaluación del desempeño directivo en diferentes tramos, el cual busca fortalecer la gestión institucional de las IIEE, asegurando la permanencia de aquellos profesores que han ejercido el puesto con transparencia, eficacia y eficiencia en los cargos de director y sub director de las IIEE este proceso tuvo como resultado que el 60% fueron ratificados en el cargo y el 40% no aprobaron dicha evaluación lo que indica que hay una cantidad relativa de líderes educativos escasamente idóneos para conducir una institución.

Por consiguiente, a través de esta investigación se busca determinar los estilos de liderazgos que ejerce el directivo de las IIEE Jorge Chávez y Juan Valer Sandoval de la provincia de Coronel Portillo; y de qué manera estas se relacionan con la gestión pedagógica del docente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Gestión directiva con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Gestión de la comunidad con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Gestión administrativa y financiera con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la dimensión Gestión directiva con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión Gestión de la comunidad con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión Gestión administrativa y financiera con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa directa entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa directa entre la dimensión Gestión directiva con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.
- Existe relación significativa directa entre la dimensión Gestión de la comunidad con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.
- Existe relación significativa directa entre la dimensión Gestion administrativa y financiera con la Gestión Pedagógica docente del

nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

- Existe relación significativa directa entre la dimensión Evaluacion con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Estilo de dirección

Definición conceptual

Renteria Navarro, V. (2020). Manifiesta que,

Las instituciones educativas tienen cualidades de organización y de administración relacionadas a los logros en educación como la retroalimentación de la actividad académica desde el diagnóstico, planificar, evaluar y supervisar las acciones educativas. La planificación de las acciones de cada asignatura

La responsabilidad por llevar a cabo la asignatura y los resultados del mismo en cada docente la revisión y selección de los tópicos del currículo de acuerdo con el contexto y las necesidades educativas reales (Concha, 1996)

Definición

Dedición Operacional

La identificación de necesidades extra 24 académicas de los estudiantes en cuestión de valores y talento. La capitalización de capacidades profesionales para seguir perfeccionándose como el desarrollo de sus clases La estabilidad del profesor en la institución como en el dominio de la asignatura.

1.5.2. Variable 2: Gestión Pedagógica

Definición Conceptual

Renteria Navarro, V. (2020). Manifiesta que,considera la gestión pedagógica como una estrategia la cual influye en la calidad de la enseñanza, tomado en cuenta la función primordial de la institución sea global como específica para asociarlos a la educación local, regional y nacional, a la vez permitir mejoras en la el desarrollo de las acciones educativas actuales.

Además considera como la organización de las relaciones afectivas, sociales y académicas de los miembros de la educación del proceso de la educación en la institución educativa con el fin de ser formados como personas y parte de la sociedad.

Definición Operacional

Por ello, la gestión pedagógica se basa en la panificación y acción de las actividades de la enseñanza-aprendizaje coordinado por los actores de la educación en la Institución Educativa para mejorar la calidad educativa y los aprendizajes de los estudiantes.

1.5.3. Cuadro de Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de dirección	Planificación curricular	Elaboración de documentos de planificación	Escala Ordinal 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Nunca
	Organización	- Estrategias pre - instruccionales - Estrategias Co - instruccionales	
	Ejecución	- Estrategias pos - Instuccionales	
	Evaluación	- Criterios de evaluación - Instrumentos de evaluación -Seguimientos de evaluación	
Gestión Pedagógica	Gestión directiva	- Organigramas - Infraestructura - Supervisión - Personal docente - Persona Administrativo - Contexto de la I.E. - PEI	Escala Ordinal 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Nunca
	Gestión de la comunidad	- Proyectos transversales - Manual de convivencia - Soporte administrativo procesos	
	Gestión administrativa y financiera	- Gestión de recursos humanos - Gestión de recursos didácticos - Sistemas normativos y reglamentos	

***Fuente**: Meneses (2019, p. 32)*

1.6. Justificación e importancia

Por el valor teórico**:** La investigación permitirá ampliar los conocimientos en el campo del saber científico y comprender el aspecto teórico sobre los estilos de dirección y la gestión pedagógica, además aportará información relevante sobre las dos variables de estudio, fungirá también como fuente de antecedentes para futuras investigaciones que se pretendan realizar en relación a las variables propuestas que consiste esta investigación.

Por el valor práctico: La investigación permitirá saber la relación que existe entre los estilos de dirección y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas que están siendo investigadas, por otro lado, la investigación permitirá conocer las condiciones en que se desenvuelve la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas y, que a partir del resultado se pueda dar soluciones prácticas para poder mejorar la gestión pedagógica

Por el valor metodológico**:** La investigación empleará instrumentos validados que permitan recoger datos para los estilos de dirección y la gestión pedagógica docente, esta información será muy estimable para conocer la relación que existe entre ambas variables que son objetos de estudios.

1.7. Viabilidad

La investigación es viable por las siguientes condiciones:

- se cuenta con los recursos económicos necesarios para llevar adelante la investigación.
- Viabilidad temporal: Porque el tiempo es manejable de acuerdo a las necesidades propias de la investigación.

- Respecto a la viabilidad geográfica y climática: Las ubicaciones de las muestras se encuentran en zonas accesibles a la investigadora.
- No genera impacto en el ambiente ni interfiere en la salud pública de la población.

1.8. Limitaciones

En cuanto al objeto de estudio de las variables: En relación al recojo de los datos, ya que hay la posibilidad que algunos directivos y docentes sean reacios a responder las encuestas y colaborar con la investigación.

En cuanto al enfoque: En relación a la poca bibliografía local, ya que solo existe bibliografía nacional e internacional.

En cuanto a la localización: No existe limitación ya que las ubicaciones de las muestras se encuentran en zonas accesibles a la investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Flores (2020). Manifiesta que, La gestión educativa y el desempeño laboral del docente es sin duda un tema de gran actualidad y está íntimamente relacionado con la calidad educativa, sin embargo, recientes estudios y evaluaciones realizadas en diferentes países, principalmente latinoamericanos denotan la necesidad de mejorar la calidad del desempeño profesional, mejora que será factible en la medida de los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales. El objetivo de la presente investigación es evaluar la relación existente entre la gestión educativa y el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes en el Proyecto de Educación Básica para jóvenes y adultos del colegio Zoila Ugarte de Landívar. Desde un enfoque cuantitativo, la investigación es descriptivo correlacional. La principal conclusión a la que arriba el estudio es que existe una correlación positiva.

Cóndor y Bunci (2019). Manifiesta que, La investigación indaga las percepciones de directivos y docentes sobre la calidad educativa y las principales dificultades que enfrenta la educación en la actualidad. También evalúa el desempeño del docente en el aula, mediante la observación de la clase y la reflexión pedagógica permanente de los procesos de enseñanza. Siendo esta última una tarea prioritaria de los organismos de control. En la investigación fue necesario revisar las bases conceptuales inherentes al desempeño docente, acompañamiento

pedagógico, liderazgo, estrategias de aprendizaje y la calidad de la enseñanza. La metodología de estudio se fundamentó en el enfoque cualitativo, apoyada en dos técnicas. La observación de la clase con el instrumento técnico denominado ficha de observación áulica que, permitió visualizar cómo se llevan a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje. Y la entrevista semiestructurada aplicada a una muestra de 43 investigados entre docentes y directivos de la Zona 9, Provincia de Pichicha. Los resultados obtenidos a partir de estos instrumentos permitieron conocer las fortalezas y debilidades reales existentes en la enseñanza. Finalmente, se determinó que las actividades propuestas para desarrollar la clase guardan

Oplatka (2019) Manifiesta que, En este artículo el autor aboga por la creación de un campo de estudio de la gestión educativa específicamente orientado a los contextos educativos latinoamericanos y critica la adopción ciega de conceptos importados y teorías foráneas. Apoyándose en la literatura de la sociología del conocimiento, de la investigación en educación y de la epistemología de las ciencias, analiza sucintamente el desarrollo de la gestión educativa como campo de estudio anglo-norteamericano, para luego focalizarse en las principales diferencias entre los sistemas educativos y el liderazgo escolar latinoamericanos y en las naciones anglo-norteamericanas. En su conclusión, el autor sugiere cuatro desafíos para los académicos e investigadores latinoamericanos centrados en la gestión educativa y el liderazgo, entre los que destacan la generación de conocimientos aplicados desde y para el sistema educativo latinoamericano y la

exploración de nuevas áreas de estudio específicas a los contextos latinoamericanos.

A nivel nacional

Obispo Monge (2018). Manifiesta que, La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, la población es de 65 docentes, el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 65 docentes, en los cuales se han empleado la variable: Gestión del conocimiento y el desempeño docente. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión del conocimiento, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y el Cuestionario de desempeño docente, el cual estuvo constituido por 28 preguntas, en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca del gestión del conocimiento y el desempeño docente , a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, siendo

que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 730, represento una alta correlación entre las variables.

Antezana (2018). Manifiesta que, La investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptivo, con método descriptivo y diseño descriptivo-correlacional. Tiene como propósito la gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Huanta. Como hipótesis de investigación, se planteó que la gestión pedagógica tendrá relación con el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Huanta. Se trabajó con una muestra de 40 docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Huanta. La técnica que se empleó es la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Los datos han sido procesados utilizando los siguientes estadígrafos: el porcentaje y la r de Pearson.

Se arribó a la siguiente conclusión: Se ha podido determinar la relación de la gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Huanta. El cual arriba al resultado de que existe correlación significativa entre el trabajo docente y la gestión pedagógica, ya que la significación es 0,0031; por tanto, menor de 0,05. La correlación de Pearson (r = 0,435) señala que se trata de una relación moderada, al estar próxima a 0 y que, cuanto más es el grado de coordinación entre el trabajo docentes, más importancia le dan a la gestión pedagógica o viceversa.

Salvador y Sánchez (2018). Manifiesta que; Este trabajo reúne datos primarios que permiten analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente. El objetivo del

trabajo fué determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Metodología de tipo básica, de naturaleza cuantitativa y empleó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional. Población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico. Empleamos dos instrumentos validados y confiables. Resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor p = 0,000 menor al nivel α = 0,05. Conclusión existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

A nivel local

Pardo. (2018). Manifiesta que; La gestión educativa y el desempeño docente conforman productos de un proceso integral de todo sistema educativo. De ahí que el planteamiento del problema de investigación se orienta a determinar los procesos educativos logrados, a partir de la relación entre la Gestión educativa y Desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa-2017. En ese marco investigativo el objetivo es determinar si existe una relación directa y significativa entre los procesos logrados en la gestión educativa y el desempeño docente. La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. Realizado con toda la población, el cual se determinó con cuadro de doble entrada siendo positivo los resultados. Por lo que se concluye que afirmando que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente

favorables institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa-2017

Mass (2021). Manifiesta que; La investigación realizó con objetivo general de determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020. Se trató de una investigación no experimental, descriptivo, relacional, transeccional correlacional en la que se trabajó con una muestra de 105 docentes de la sede de estudio, a quienes se les hizo participar de una encuesta virtual con dos cuestionarios sobre las variables, que fueron enviados, respondidos y remitidos por la aplicación Google drive. Los datos recolectados se procesaron, obteniéndose como resultado muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 81.9%, se ubicó en la intersección del nivel regular en liderazgo pedagógico y en el nivel regular en cuanto al desempeño docente. En cuanto a la relación entre variables, existe una relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, ya que el resultado Rho=0.513 indica una correlación positiva media y la Sig.=0.000 indica que el resultado es altamente significativo, esto debido a que en liderazgo pedagógico el mayor porcentaje (81.9%) se ubica en el nivel medio, al igual que el desempeño docente, en el que el mayor porcentaje (90.5%) se ubicó en el nivel medio, por lo que, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel PortilloUcayali-2020.

Pinedo. (2021). Manifiesta que; Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y perfil profesional del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2020, por ende, se fundamenta de manera teórica en el enfoque de liderazgo transaccional, transformacional y el enfoque de calidad total y mejora continua; el trabajo de investigación fue de tipo correlacional con un diseño transeccional, por lo que se aplicó un cuestionario por variable a una muestra de 90 docentes de seis instituciones ubicadas en la zona urbana de Callería, de esta manera, se concluye en los resultados que El Rho= 0.520 indica una correlación positiva moderada y la Sig.= 0.000 indica que el resultado es significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y perfil profesional del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2020.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilo de dirección

Manes (2019), Manifiesta que;

Lo primero que se debe definir es el término líder, para ello se toma en cuenta quien afirma: “Que líder en inglés es leader, derivado del verbo to lead (guiar). Vocablo de amplio uso en nuestra lengua, en la que se escribe y pronuncia de acuerdo con la fonética inglesa. Líder es la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivado de sus cualidades

personales, independientemente de su posición social, de sus cargos o funciones.

Es el que tiene habilidad para conseguir adeptos y seguidores. Para algunos psicólogos sociales, la nota más característica del líder es la de ser el miembro de un grupo que más frecuente y persistentemente es percibido desempeñando actos de influencia sobre los otros miembros del grupo. Como consecuencia de sus atributos de personalidad y de sus habilidades expresadas en una situación contextual determinada"

Otra referencia la tomamos quien señala "El líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con claridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspira llegar" (p. 64).

Para hacre afirmaciones "El líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con celeridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspirar y llegar con acciones no coercitivas".

También sostiene "El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer (...) incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales"

"El liderazgo se apoya en dos aspectos: ninguna persona puede ser líder, a menos que logre que las personas hagan lo que ella pretende

hacer, ni será exitosa, a menos que sus subordinados o seguidores la perciban como medio de satisfacer sus aspiraciones personales. El líder debe ser capaz; los seguidores deben aportar voluntad”

Por su parte se sostiene “Líder es aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que éstos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven”

En toda organización debe tener un líder, que permita conducir con éxito sus destinos, se deben lograr los objetivos institucionales si se desea ser exitosa, que se comprueba con la satisfacción de los usuarios en condiciones de calidad. Afirma “La función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores en base a la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales pre establecidos”

Otra importante opinión es de quien manifiesta: “Que como líder, el gerente integral influye en el comportamiento de sus colaboradores con miras a lograr los objetivos de la organización en una forma más eficaz. Así, el liderazgo organizacional responde a una doble sensibilidad: a las personas y a los objetivos de la organización. El liderazgo no puede concebirse en forma totalmente separada de la organización o de la estrategia. Un líder que no sea estratega no sabría donde liderar. Un líder que desconozca la estructura formal de su organización no sería capaz de medir las fuerzas de que dispone. Y un líder que no entienda la cultura

de su organización no sabría hasta donde puede empujar a la gente ni cómo hacerlo”

Definición

Dimensión 1: Planificación curricular

Huanca y Geldrech. (2020). Manifiesta que; La carencia de una visión compartida en torno a la planificación institucional y la deficiencia en el manejo de los procesos pedagógicos por los actores educativos en la región de los andes, pone de manifiesto que la única manera de superar aquellos vacíos, es poniendo a buen recaudo la conducción de las IEI y la propuesta de gestión basado en el buen logro de aprendizajes de los infantes, que serán los encargados de llevar la esperanza de hermandad y suma jakaña (buen vivir) (Huanca-Arohuanca, 2020) a la República Democrática del Perú. Porque como se sabe, la planificación es un proceso anticipatorio de asignación de recursos para el logro de los fines de la organización, es decidir, se realizan planes en el presente para que las acciones que se ejecutarán en el futuro alcancen los objetivos establecidos acorde a la asignación de recursos señalados por la comunidad educativa

En el Perú, a pesar de los esfuerzos que realiza el Ministerio de Educación sobre la calidad de la GE, se evidencia actualmente deficiencias severas en cuanto a la elaboración de instrumentos de gestión, puesto que, no se realizan con una planificación, en algunos casos no tienen esos instrumentos que son soporte para una buena GE. De manera que, su futuro es incierto y su GO es deficiente en el que hacer educativo. Desde ese recodo, la planificación plantea un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las

estrategias para alcanzarlas a partir del análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas

En ese sentido, todo centro educativo, que entiende la planificación como un proceso y un método a través del cual se asignarán recursos para el logro de los fines institucionales podrá resolver inmediatamente ciertas anomalías existentes en la institución. Precisamente el sumario adecuado del conocimiento de la planificación estratégica para seguir el proceso de la planificación operativa, será el camino que lleve a tener mayor éxito en la realización de las actividades propuestas en cada instrumento de gestión

De ahí que, converger a la planificación con la planeación, es una función fundamental del proceso administrativo, a pesar de que varíe su contenido, dependerá de la magnitud y tipo de organización que propone ciertos pasos para llevar a cabo una adecuada previsión de las actividades. En cierto sentido, hacer planes no es más que un caso especial de toma de decisiones con una fuerte orientación hacia el futuro

Es más, la planeación estratégica es una transición ordenada entre la posición que una organización tiene ahora y lo que desea para el futuro

Por otro lado, en las IE de carácter inicial en el sur peruano, las que asumen generalmente los cargos para director, son mujeres. Por ello, en el artículo se habla constantemente de directoras. Lo que ha venido sucediendo en el Altiplano Aymara de Perú en las dos últimas décadas, se vuelve relevante cuando un fenómeno macro, ha constituido la incorporación de las mujeres al mercado laboral de carácter educativo. En ese sentido, podría hablarse de una path dependency (dependencia del camino o del pasado) en las docentes del nivel inicial.

Manes Cangana (2019). Manifiesta que;

Para la planificación curricular es “el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos) que debieran ser considerados.

Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, capacidades, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación. Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente” (p. 56)

El (MINEDU, 2014), refiere la planificación Curricular “como el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes”

Otro aspecto que se agrega a la definición del (MINEDU, 2014), es “Esto sólo es posible considerando sus aptitudes, contextos y diferencias, así como la naturaleza de los aprendizajes fundaméntale, sus competencias y capacidades a lograr. También es necesario tener en cuenta las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía estrategias didácticas y enfoques en cada caso”

Otra acción dentro de la planificación curricular es la de saber programar, para ello tomamos la referencia de (Huertas, 2007), quien sostiene “Es un proceso dinámico durante el cual debemos relacionar las necesidades e interese de nuestros alumnos y alumnas, la problemática

del entorno, las competencias y capacidades distribuidas en el proyecto Curricular Institucional (PCI), además, nos exige reflexionar sobre nuestras actitudes, buscar sentido a lo que hacemos y tomar una serie de decisiones para favorecer el logro de aprendizajes en las niñas y niños a nuestro cargo. Para programar debemos utilizar la experiencia, la intuición, el sentido común, y basarnos en sustentos y trabajo en equipo, teniendo en cuenta"

También para el (MINEDU, 2014), sobre programar se afirma "Responder a las siguientes preguntas: ¿qué van a aprender (competencias, capacidades indicadores)?, ¿quiénes son los que van a aprender?, ¿cómo vamos a conseguir que aprendan?, ¿con qué recursos?, ¿en cuánto tiempo?, ¿dónde ocurrirá (escenarios)?, ¿cómo verificaremos los progresos y dificultades de los estudiantes así como sus logros?, ¿cómo atenderemos las diferencias?, ¿qué haremos para que nadie se quede atrás? Es importante tener en cuenta que la programación anual señala el número y la calendarización de las unidades, y que las unidades señalan el número de sesiones, así como el tiempo que tomarán"

Los documentos de la planificación curricular son los siguientes: programación anual, unidades didácticas, unidades de aprendizaje, proyecto de aprendizaje, módulo de aprendizaje.

Dimensión 2: Organización

Pareja (2020). Manifiesta que; Educación demanda la implementación de una escuela que responda a los distintos cambios acelerados que vive nuestra sociedad, producto del avance tecnológico y las nuevas formas de acceso al conocimiento, por ello que se requieren

directivos y docentes innovadores y comprometidos a brindar una educación de calidad. Según el Minedu (2014) señala a la gestión educativa como el conjunto de acciones que orientan y conducen los distintos componentes de la institución educativa que se ejecutan para el logro de los objetivos institucionales planteados en el proyecto educativo institucional.

Así mismo, el artículo 64 de la Ley n.º 28044, Ley General de Educación, señala que quienes dirigen una institución educativa deben tener la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de la institución educativa como soporte de acciones para la enseñanza y aprendizaje realizándose en un marco de respeto a la autonomía pedagógica que favorecerá la acción educativa.

Una gestión adecuada pasa por distintos momentos: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación en concordancia afirma que dichos momentos están en constante interacción, conducidos a obtener resultados definidos por los equipos directivos. Sobre lo señalado anteriormente la presente investigación permitirá identificar que una eficiente gestión pedagógica del directivo, generará óptimas condiciones de calidad educativa, como lo señala que es fundamental que se tomen acciones para el logro de los objetivos, cuya responsabilidad son de ambos: directivos y docentes.

En el Perú, el marco del buen desempeño directivo, señala que quien dirija la institución educativa, tenga el conocimiento pedagógico, así podrá llevar una gestión eficaz, eficiente donde promueva las fortalezas de todos los integrantes de la institución, buscando “un modelo de gestión escolar centrado en aprendizajes, a partir del liderazgo pedagógico en el

equipo directivo, que dote al docente de las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales".

Asimismo señala que el directivo es un modelo de líder transaccional y transformacional, que pone en práctica los diferentes estilos directivos; en nuestro contexto se requiere un directivo que transforme y consolide una gestión pedagógica acorde al contexto educativo.

A partir de lo mencionado se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente? Para responder la interrogante se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, teniendo como población a directivos, docentes, estudiantes de la Institución Educativa Privada Bertolt Brecht, durante el 2017.

Con relación a lo mencionado en el Marco del buen desempeño directivo (2014) en los últimos años la gestión de las escuelas ha sido asumida como una función básicamente administrativa, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, desligada de los aprendizajes.

Refuerza esta idea, basado en una estructura piramidal cerrada, donde las decisiones y el control las toma solo el directivo; manteniendo a través de un sistema esencialmente punitivo a docentes, estudiantes y padres de familia; dicho enfoque de gestión escolar tradicional parte de la idea que la escuela forma personas que acepten y reproduzcan, costumbres, creencias, modos de actuar y de pensar.

Para que la gestión educativa esté enmarcada dentro de una organización sistémica donde interactúan los miembros: director,

docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, asimismo es importante la afirmación hecha quienes consideran que todos los miembros deben interactuar, coexistir, articularse en un contexto educativo basado en normas, principios, reglas, donde los espacios de interacción y condiciones aprendizaje sean óptimos.

Según Pareja (2020). señala que la gestión pedagógica del directivo es un proceso que conduce hacia el logro del mejoramiento curricular a través del desempeño docente; procurando buscar mejora e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente.

Por otro lado añade: la gestión pedagógica del directivo es importante en el proceso de formación de los estudiantes porque su acción está enfocada en lograr aprendizajes a través del logro de capacidades, competencias útiles en su desarrollo personal, social y profesional, por ende el directivo hará uso de los medios que requiere para lograrlo

Asimismo, Medina (2020) señalan que es necesario construir un modelo para formar directores con competencias técnica y humana. Es decir que desempeñen una gestión educativa acorde al contexto educativo y se identifiquen con la labor docente.

Dimensión 3: Ejecución

Zambrano et al. (2018). Manifiesta que, Fase de Ejecución: se compone de dos procesos: 1) auto-control y 2) auto-observación. El primero se define como el proceso para mantener la concentración y el interés a través de estrategias de tipo metacognitivo o de tipo

motivacional. Por un lado, el autocontrol metacognitivo se establece al escoger una estrategia específica, por ejemplo, al hacer un resumen. Por otro lado, el autocontrol motivacional se refiere a incentivar el interés, por ejemplo, usando mensajes de recuerdo sobre la meta. El segundo proceso se define como la comparación entre lo que se está haciendo con respecto a un modelo ideal de ejecución.

Sub Categoría Fase de Ejecución: En la fase de ejecución se distinguen dos procesos que son: auto observación y auto control como señalan

En este sentido, los estudiantes declaran utilizar procesos de autocontrol de tipo metacognitivo al señalar que utilizan estrategias específicas tales como subrayar un texto o hacer un resumen al estudiar.

No obstante, no declaran realizar de forma efectiva el proceso de autocontrol motivacional. Por ello, aparecen recurrentemente respuestas que tienen que ver con obstáculos para la autorregulación del aprendizaje que se relacionan con la desorganización, distractores, descontrol de emociones y desmotivación.

Tampoco declaran realizar el proceso de auto observación que implica una comparación entre lo que se está desarrollando con el modelo ideal de ejecución.

En este sentido, es frecuente que el estudiante no realice el proceso de auto observación durante la ejecución de una actividad lo que podría deberse a los siguientes motivos: i) en muchas ocasiones el estudiante no tiene o no sabe escoger un modelo a seguir para comparar su desarrollo, ii) el estudiante no es consciente de la importancia que tiene revisar su proceso de aprendizaje iii) la evaluación que realiza el profesor

es al producto final, de este modo, el proceso queda en un segundo plano u olvidado.

En suma, los estudiantes participantes del estudio no realizan un proceso de monitoreo durante la ejecución de su estudio. La Tabla 6 muestra fragmentos representativos de respuestas de los participantes relacionados a la fase de ejecución asociada a los procesos de autocontrol de tipo metacognitivo, caso en el que el resumen aparece como la técnica de estudio pues les permite memorizar lo que es más importante para una prueba.

Dimensión 4: Evaluación

Huanca y Geldrech. (2020). Manifiesta que;

Para la evaluación curricular refiere “La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberad desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad, además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual”.

Para el (MINEDU, 2008), en el DCN se publica: “La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo sistemático participativo flexible, que forma parte del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el confluyen y se entrecruzan dos funciones distintas una pedagógica y otra social que tienen dos finalidades formativa e informativa” al respecto de la evaluación escriben:

“La propuesta curricular es por competencia, el enfoque de la evaluación es medir los logros a nivel de competencias. La evaluación es un proceso interactivo, consustancial a la enseñanza aprendizaje destinado a valorar continuamente a las necesidades de aprendizaje y el nivel del logro alcanzado por el niño o niña en el desarrollo de competencias con el propósito de tomar decisiones que conlleven a mejorar la práctica docente, se evalúa a través de los indicadores de evaluación y la aplicación de instrumentos de evaluación” (p.263). Según su función y finalidad la evaluación de los aprendizajes puede ser: formativa, y sumativa.

La evaluación formativa

Para el (MINEDU, 2013), la evaluación formativa es “Una evaluación para comprobar los avances del aprendizaje y se da a lo largo de todo el proceso. Su propósito es la reflexión sobre lo que se va aprendiendo, la confrontación entre el aprendizaje esperado y lo que alcanza el estudiante, la búsqueda de mecanismos y estrategias para avanzar hacia los aprendizajes esperados.

Requiere prever buenos mecanismos de devolución al estudiante, que le permitan reflexionar sobre lo que está haciendo y buscar modos para mejorarlo, por eso debe ser oportuna y asertiva.

Es decir, se requiere una devolución descriptiva, reflexiva y orientadora, que ayude a los estudiantes a autoevaluarse, a discernir sus respuestas y la calidad de sus producciones y desempeños. Por ello se debe generar situaciones en las cuales el estudiante se autoevalúe y se coevalúa, en función de criterios previamente establecidos.

La evaluación sumativa

Para el (MINEDU, 2013), la evaluación sumativa es “La evaluación sumativa o certificadora, en cambio, es para dar fe del aprendizaje finalmente logrado por el estudiante y valorar el nivel de desempeño alcanzado por el estudiante en las competencias.

Su propósito es la constatación del aprendizaje alcanzado. Asimismo, requiere prever buenos mecanismos de valoración del trabajo del estudiante, que posibiliten un juicio válido y confiable acerca de sus logros.

Así, es necesario diseñar situaciones de evaluación a partir de tareas auténticas y complejas, que le exijan la utilización y combinación de capacidades es decir, usar sus competencias- para resolver retos planteados en contextos plausibles en la vida real”.

2.2.2. Gestión Pedagógica

Viveros y Sánchez (2018). Manifiesta que; En el Proyecto de Estrategia a Plazo Medio 2014-2021 de la UNESCO (Documento 37C/4), se declara que los notables progresos realizados para aumentar el acceso a la educación, no se han acompañado de la correspondiente mejora en la calidad y pertinencia de la educación.

Esto tiene repercusiones en el tipo de gestión académica por los docentes, pues su función está pasando de ser un transmisor de conocimientos a la de ser un facilitador de aprendizaje.

En relación con la gestión académica se pudo constatar que los estudios sobre la gestión en el ámbito de la educación son variados y multifactoriales, todos concuerdan en la necesidad de una gestión académica eficiente para el logro de procesos de calidad en los centros

educativos. Cassasus (2000), considera que el docente como gestor es aquel sujeto que reacciona y lidera de forma concreta y eficiente, es capaz de organizar, repensar su práctica pedagógica y fomentar el cambio tanto de la institución como de la sociedad mediante su gestión pedagógica.

Centran sus análisis en los procesos básicos como planeación, organización y las estrategias más pertinentes para el cumplimiento de los objetivos planteados por el centro educativo, enfatizando en la gestión académica del docente analizan cómo la administración del centro educativo asume la formación permanente del docente para desarrollar una práctica pedagógica de calidad, añaden que esto constituye la concreción de una eficiente gestión académica por el docente.

Por su parte afirma que la gestión académica es elemento vital para la calidad en el desempeño de cualquier institución, se direcciona hacia la transformación de la educación en cuanto a la formación de los estudiantes y docentes.

Sin embargo, no abordan el tratamiento didáctico-metodológico en la gestión académica de los modelos pedagógicos. Desde la perspectiva de análisis de la gestión académica, se considera que la educación que se desarrolla en el mundo tiene un ideal de hombre a formar acorde con el momento actual en donde se vive.

Para lograrlo se han trazado políticas, decretos y resoluciones que enmarcan en modelos pedagógicos las tendencias y corrientes a desarrollar dentro de la institución educativa en los distintos niveles de educación.

En el ámbito internacional varios autores abordan la teoría de modelos pedagógicos desde diferentes posiciones, precisando definiciones y componentes entre ellos se destacan.

En las concepciones teóricas y metodológicas de los autores citados, se aprecia la falta de acuerdo en relación a la conceptualización, dimensiones y clasificaciones de los modelos pedagógicos existentes, sin embargo, reconocen que es determinante para orientar la gestión académica de los docentes en la práctica pedagógica del aula en dependencia del tipo de modelo que se adopte en la institución, sin embargo, no refieren el tipo de orientación que requiere cada modelo.

De destaca que los modelos pedagógicos pueden ser clasificados atendiendo a diferentes criterios por los que existen diversas clasificaciones desde los tradicionales, hasta los contemporáneos según su momento de desarrollo, donde se encuentra el socio crítico.

El citado autor precisa que el problema esencial de toda educación es resolver el interrogante en torno al tipo de hombre y de sociedad que se quiere contribuir a formar. Todas las teorías pedagógicas se han enfrentado y han tenido que dar una respuesta a la pregunta anterior.

En este sentido se puede afirmar que no existen las pedagogías neutras ya que el quehacer educativo necesariamente presupone una determinada concepción del hombre y de la sociedad.

Esa concepción a su vez, exige comprenderlo en su multidimensionalidad, en su complejidad y en su integridad.

En consecuencia, resulta comprensible el porqué de la diversidad de concepciones sobre el ser humano y de sociedad en los modelos pedagógicos.

Precisa el autor que atendiendo a diferentes criterios existen diversas clasificaciones de modelos pedagógicos desde los tradicionales, hasta los contemporáneos según su momento de desarrollo, en esta clasificación se encuentra el modelo socio critico.

Este modelo surge y se desarrolla a partir de los años sesenta. Se fundamenta básicamente en los principios teóricos propuestos por la segunda generación de la Escuela cuyo principal representante.

El modelo pedagógico socio critico orienta la construcción de un currículo que responde a un contexto socio-cultural asumiendo un rol democrático y protagónico en la realidad. Asimismo, promueve una educación cuya misión principal es transformar al hombre, la escuela y la sociedad para alcanzar el bien común a través de diálogos dialecticos e intersubjetivos centrados en la reflexión crítica de la situación histórica cultural.

Este modelo pedagógico se sustenta en la teoría crítica, la cual se desarrolla sobre la base de fundamentos teóricos como los antropológicos, axiológicos, sociológicos, psicológicos, epistemológicos, pedagógicos y filosóficos; mediante los cuales se definen conceptos propios de sujetos, procesos y objetos que forman parte del ámbito educativo.

Dimensión 1: Gestión directiva

Miranda y Rosabal. (2018). Manifiesta que; La educación en el medio rural sufre actualmente una serie de necesidades que impiden el adecuado desarrollo de procesos que garanticen la pertinencia educativa.

Tales necesidades se relacionan directamente con la diversidad de condicionantes propias de comunidades rurales por lo que afecta en forma

global a la mayoría de las instituciones educativas del país, si se toma en cuenta que estas instituciones representan un alto porcentaje de los centros educativos del país, en el 2007 un 49,63% representaba el total de estos centros en Costa Rica. Esta situación genera, en cierta forma, una brecha entre la educación que se ofrece en el área rural con respecto a las zonas urbanas.

La cotidianidad que caracteriza la labor educativa de los maestros y las maestras de escuelas unidocentes está constituida por una gama de funciones académicas, administrativas y sociales que deben ser atendidas en forma simultánea y que consumen cantidades significativas de tiempo de estas personas docentes.

En la mayoría de los casos, los procesos y acciones que se llevan a cabo en escuelas unidocentes rurales vinculan todas las dimensiones de la labor educativa, lo que implica una alta complejidad, tanto en aspectos organizativos en el orden institucional, como en la ejecución de acciones académicas y de gestión.

Esta dualidad de funciones de su gestión, tanto pedagógica como administrativa, les exige a este personal docente una visión real y social de su quehacer.

El principal obstáculo que enfrenta este tipo de escuelas es la limitada capacidad de gestión con que dispone el personal docente que labora en ellas. Dentro de su formación académica, la mayoría de sus profesionales no han recibido preparación en cuanto al desempeño en estas condiciones de ruralidad, escasez de recursos y multiplicidad de responsabilidades entre las que se cita; la atención simultánea de los seis

grados que conforman el I y ll Ciclos de la Enseñanza General Básica y en un mismo espacio o salón de clase, tal y como lo describen.

El personal docente, al tener que atender a seis o tres niveles a la vez, asume un papel muy diferente al que tienen los profesionales en educación de otras escuelas, ya que debe planificar el trabajo diario de tal forma que pueda estimular, orientar y mediar los aprendizajes de una forma no directiva, puesto que no puede atender directamente a todos los niveles a la vez.

Esta particularidad permite además que el docente delegue mayores responsabilidades en los educandos y estos asuman el verdadero papel que les corresponde, el de “actores principales del proceso educativo”. Asimismo, el docente debe asumir la gestión administrativa.

En su mayoría, el personal docente que asume este tipo de instituciones no cuenta con conocimientos o preparación en el campo de la administración educativa, sin embargo, deben ejercer ese rol ya que así se lo exige su puesto. Tal situación incide directamente en el alcance de metas adecuadas en cuanto a la calidad en el desempeño pedagógico, condiciones apropiadas del manejo de los grupos y satisfacción del docente o la docente al desarrollar su práctica educativa.

Al respecto Las características propias del contexto rural, así como las labores pedagógicas y administrativas que debe realizar el docente de las zonas rurales, hacen que su labor difiera en muchos aspectos de las tareas que ejecutan sus colegas de las zonas urbanas.

Por ejemplo, en las escuelas unidocentes, deben atender varios niveles en forma simultánea, ejercer la administración del centro educativo y desempeñar el rol de líderes o facilitadores comunitarios.

En torno a estas funciones, el grado de complejidad se intensifica si se considera que en muchas ocasiones las labores administrativas deben realizarse ocupando importantes cantidades de tiempo, que preferiblemente deberían ser destinadas al trabajo pedagógico menciona algunas de estas funciones:

- Elaboración, ejecución, desarrollo y control del plan anual institucional.
- Programación y distribución de objetivos, contenidos y evaluaciones de todos los niveles del Primer y Segundo Ciclos de la Enseñanza General Básica.
- Confección de cuadros estadísticos (matrícula, personal, deserción, promoción, becas, bonos escolares).
- Levantado de actas relacionadas con la gestión directiva de la institución.
- Asesoramiento y coordinación de los comités de apoyo institucional: Junta de Educación, Patronato Escolar, Nutrición, entre otros.
- Administración de recursos físicos, materiales y didácticos (adquisición, reparación e inventariado).
- Elaboración y actualización de inventarios (recursos físicos y materiales)

- Diseño y ejecución de proyectos para la obtención de recursos económicos. - Elaboración de presupuestos de DANEA y la Junta de Educación.
- Reuniones de enlace con el MEP (circuitales y regionales).
- Enlace con las organizaciones comunales: de desarrollo, ecológicas, culturales, de salud, iglesia.
- Situaciones imprevistas de estudiantes y padres y madres: quejas, accidentes, apelaciones, dudas.
- Coordinación con entidades de salud para la ejecución de campañas de vacunación, odontología, hemogramas, cáncer, paladar hendido, dengue y persona adulto mayor, entre otras.
- Actualización de registros y expedientes de la población estudiantil y de la comunidad.
- Organización y desarrollo de eventos de vinculación de la escuela con la comunidad.

Dimensión 2: Gestión de la comunidad

García et al. (2018). Manifiesta que; La diversidad del alumnado es una realidad y un fiel reflejo de la sociedad en la que vivimos. Esta diversidad, inherente a la naturaleza humana, abarca gran cantidad de aspectos referidos al género, edad, cultura, religión, orígenes económicos y sociales, expectativas, capacidades, ritmos, intereses y opiniones.

Las formas diferentes de entender y utilizar la palabra “diversidad” plantean desafíos en la búsqueda de la justicia social en el ámbito educativo ante las cuales se suelen adoptar dos posturas: plantearla como un problema o como un valor y una oportunidad para el aprendizaje.

Desde presupuestos inclusivos, en concordancia con la segunda, incidimos en el valor de las diferencias y su aprovechamiento como un estímulo para fomentar el aprendizaje de todos

En la misma línea, conciben la diversidad como una característica básica de las aulas inclusivas y confían en que en ellas todos pueden aprender.

Por ello, una de las finalidades de la educación inclusiva es reconocer y valorar las diferencias presentes en el alumnado y desarrollar actitudes de aceptación y valoración de la diversidad

Del mismo modo, desde presupuestos interculturales inclusivos, consideramos que valorar la diversidad y respetar la diferencia, es un elemento dinamizador y enriquecedor en la interacción entre personas y grupos humanos

La diversidad tiene un carácter dinámico y abierto, pero, ¿son todas las diversidades iguales? En realidad, no todos los factores de diversidad requieren las mismas respuestas educativas, puesto que mientras algunos deben potenciarse, otros hay que compensarlos

Aquellos factores que hay que potenciar son los que se derivan, por ejemplo, de distintos valores culturales, de diferentes motivaciones o capacidades del alumnado. En este caso la diversidad equivale a singularidad, y por tanto hay que fomentarla.

Por otra parte, los factores a compensar para que no generen desigualdad hacen referencia, por ejemplo, a las necesidades especiales de un alumno, ritmos de aprendizaje o procesos de desarrollo desiguales. Por ello, hay que crear espacios que potencien la igualdad de

oportunidades para todos a partir de la deconstrucción y reconstrucción de nuestras expectativas culturales y académicas

Y para ello es necesario clarificar los conceptos básicos relacionados con la diversidad, como son la diferencia y la desigualdad. La diferencia, es la apreciación subjetiva, la valoración de la diversidad. Esta valoración puede llevar tras de sí actitudes de rechazo o de aceptación y comprensión.

El derecho a la diferencia, es decir, el derecho de cada individuo y de cada comunidad a creerse diferente de los otros, y dotar de contenidos esa voluntad de diferenciación, supone el derecho a la igualdad, es decir, el derecho de ser aceptados como son, a ser indistinguibles ante la lucha por la justicia

Por su parte, la desigualdad establece jerarquías entre personas en función de criterios tales como el poder social, económico, político, de género o étnico.

Así pues, lo diverso, en condiciones de igualdad, es deseable, pero la desigualdad tiene que ser corregida si hemos de admitir la universalidad del derecho a la educación (Sales, 2010).

La gestión de la diversidad y los procesos de democratización

Afortunadamente, los modelos que educan en la diversidad han ido sustituyendo paulatinamente a los modelos segregadores que conciben la diversidad como un déficit. Tal y como indica educar para y en la diversidad pasa por ejercer la equidad e igualdad en el contexto escolar, lo que requiere de unas estrategias de enseñanza aprendizaje que garantice una educación para todos.

Continuando con la misma autora: Educar para la diversidad expresa el matiz de educar para una convivencia democrática donde la solidaridad, la tolerancia y la cooperación estén presentes y caractericen las relaciones entre los alumnos dentro y fuera del aula; se trataría de ser ciudadanos capaces de valorar y vivir con el que es diferente por razones personales, sociales o religiosas

Para desarrollar este planteamiento, el centro en su totalidad define sus convicciones sociales, culturales y pedagógicas, es decir, explicita cuáles son sus valores y metas, para elaborar una propuesta de actuación coherente con lo expresado.

En palabras de González (2008), la diversidad y la inclusión son una cuestión que compete a todo el centro y pasa por observar los principios y valores que orientan y guían al centro y sus prácticas. Dichos aspectos pueden resultar ser facilitadores o barreras que entorpecen el proceso de inclusión.

La preocupación por la escuela inclusiva se ha convertido pues en uno de los mayores retos que actualmente deben afrontar los sistemas educativos, los centros, el profesorado y la sociedad

Los centros inclusivos asumen un concepto de diversidad amplio y organizan la gestión de la diversidad de manera colaborativa, lo que exige implicación y participación de los diferentes miembros de la comunidad escolar en el establecimiento de las metas y proyectos de centro

En este sentido, el modelo inclusivo se vincula al de escuela democrática puesto que ambos conciben la diversidad como un elemento dinamizador de las interacciones humanas y además, según coinciden en algunos factores como: la creación de condiciones necesarias para que

todo el alumnado avance hacia el éxito educativo, la democratización de las aulas para la inclusión de las voces de los niños y adolescentes y la participación de la comunidad educativa en el control y gestión de los centros.

Así pues, consideramos que los centros inmersos en un proceso de construcción de escuela democrática, participativa, intercultural e inclusiva, comparten una visión amplia y no problemática de la diversidad.

Y en ellos, la gestión de la diversidad se materializa tanto en estrategias y propuestas metodológicas de gestión de aula que plantean un currículum más democrático (accesible y participativo) como en estrategias de gestión democrática del centro que suponen la ampliación de las voces en la toma de decisiones, así como la implicación de todos los actores educativos en la revisión de las prácticas.

Dimensión 3: Gestión administrativa y financiera

Mendoza et al. (2021). Manifiesta que; Los procesos administrativos están constituidos por varios principios, conceptos, conocimientos, técnicas y herramientas que son imperiosos para la obtención de resultados en las sociedades contemporáneas.

No obstante, sostiene que la gestión de procesos es la visión sistémica actual a una visión futura en la organización, con el fin de obtener una sinergia en los conceptos de gestión y procesos. Por lo tanto, gestión es una labor sistémica, creativa, reflexiva y cuestionadora y procesos es la forma cómo hacemos las cosas.

La administración es considerada como la ciencia o técnica para realizar actividades y cuyos elementos que lo conforman permiten llevar a cabo procesos de la planeación, organización, dirección y control de los

insumos o recursos, con el fin de generar impacto en la calidad de vida de las personas y sociedad.

En efecto, “la administración consiste en la aplicación del Proceso Administrativo con eficacia y eficiencia, integrado por la planeación, organización, integración de recursos, dirección y control”

Por otra parte, para George Terry considera que la administración es un proceso distintivo que consiste en Planear, organizar, ejecutar y controlar, para lograr los objetivos deseados con el uso de los seres humanos y otros recursos; sin embargo, Warren Brown la define como un proceso que radica en la dirección de los recursos, materiales y humanos hacia los objetivos comunes de la organización.

Así mismos, otros autores establecen barias definiciones sobre la administración como:

- Henri Fayol, define a la administración como una ciencia que prevé, organiza, dirige, coordina y controla a través de la gerencia.
- “Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno”.
- “La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.”
- “La Administración es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana”
- “La Administración es la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes”.

- “La Administración es una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular.”

En otras palabras, la administración es una disciplina que se ha transformado con el pasar del tiempo, a fin de ocultar los menesteres y cambios de la sociedad.

En el siguiente fragmento, se establece el concepto de las etapas o funciones del proceso administrativo desde su origen.

Origen y etapas de la gestión administrativa

Desde el tiempo prehistórico ha surgido los procesos de gestión administrativa para las diversas actividades de sustentos, pero eran los líderes de las tribus quienes distribuían los trabajos de acuerdo a su edad o sexo.

Es así como en esta época “ la administración no sería otra cosa que la unión de esfuerzos de personas para lograr un fin específico”

Por otra parte, en las antiguas civilizaciones en el siglo X a C, surgió la necesidad de crear un sistema de dirección y administración dirigido a la población, donde se elaboró acuerdos, normas constitucionales para mejorar la dirección de la población con el inicio de la organización gubernamental, que plasmó el inicio de la civilización donde se originó la religión, ciencia, política, escritura y las clases sociales culturales entre otros.

El proceso administrativo se ha desarrollado desde la antigüedad y ha evolucionado con el pasar del tiempo, su concepto se ha transformado en base a los aspectos de la vida o grupos sociales y cuyos términos como

organización, liderazgo, estructura y habilidades forman parte de los procesos de la gestión administrativa.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Liderazgo.** Define al liderazgo como la cualidad de la persona para dirigir una institución aprovechando y valorando las cualidades de los recursos humanos de su entorno y con fines de desarrollo.
- **Estilos de Dirección:** Indican que consiste en las distintas conductas que manifiesta el director en el ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr sus objetivos de su Institución Educativa.
- **Estilos de Liderazgo**. señala “el estilo está definido como el modo o forma peculiar de actuar, pensar o vivir que posee una persona. Dicho de otra manera, es el conjunto de rasgos o características particulares que determinan a alguien o algo”
- **Estilo Autoritario Coercitivo:** Es un sistema administrativo autocrático, fuerte, coercitivo y muy arbitrario que controla rígidamente todo lo que ocurre dentro de la organización.
- **Estilo Autoritario - Benevolente:** La actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista. Presenta un tipo de confianza limitada a la vez que condescendiente.
- **Estilo Consultivo:** El control todavía se encuentra principalmente en los niveles altos, pero es compartido un poco con los gerentes medios e inferiores, los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados, y las decisiones de operación se toman a niveles inferiores en la organización.

- **Estilo Participativo:** Las decisiones en este estilo se toman por consenso y la manera de recompensar se produce mediante lo económico, pero también en lo simbólico
- **Gestión Pedagógica**. Según es un “Conjunto de acciones pedagógicas con las cuales el docente de aula cumple las fases del proceso de planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de su competencia didáctica”
- **Programación Anual.** Según MINEDU (2014) Consiste en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollarán durante el año escolar para desarrollar las competencias y capacidades previstas. Muestra de manera general, lo que se hará durante el año y las grandes metas que se espera alcanzar a partir de las situaciones desafiantes que se planteen.
- **Organización Curricular.** Comprende aquellas medidas que toma el docente para que el currículo construido se lleve a la práctica. (
- **Ejecución Curricular.** señalan que es la puesta en práctica del desarrollo del currículo o de realización del diseño curricular
- **La Evaluación Curricular**. sostiene que es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada.

2.4. Bases Epistémicos

Espinosa et al. (2020). Manifiesta que. Por otra parte, se destacan aspectos de singular importancia como la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, una mayor diversidad étnica, trabajadores con mayor formación, incremento de la edad en la fuerza de trabajo, entre otros

Estos cambios impactan en las exigencias laborales y consecuentemente en el comportamiento laboral de los trabajadores frente

a estas exigencias, cuando esta relación entre comportamiento y exigencias sufre “quiebres” ello puede tener implicaciones para la salud y el bienestar de los trabajadores; así como en el desempeño y resultados laborales.

En este sentido se hace cada vez más necesario enfocar acciones que impacten positivamente en la salud y bienestar laboral, de ahí que sea un objetivo esencial gestionar organizaciones laborales saludables, considerando que ello favorece la efectividad organizacional.

Ello es posible desde un enfoque psicosocial educativo considerando que para lograr un cambio en los diferentes niveles de la organización, la propia organización debe aprender.

Particularmente desde la psicología organizacional se promueve en este trabajo la dinamización de la función interventivo-educativa del profesional de la psicología propuesta por este autor plantea que “el psicólogo en su intervención siempre debe “enseñar algo”, para promover el cambio personal, grupal, organizacional, se debe generar aprendizajes, la intervención psicosocial en las organizaciones está dirigida esencialmente a lograr que las personas y organizaciones aprendan”

Es válido destacar que las funciones del psicólogo que asumidas en la base de esta propuesta tienen el componente interventivo como eje principal, articulándose una sinergia donde lo educativo no ocurre de manera aislada sino en relación dialéctica con lo investigativo y lo desarrollador

En este sentido la presente investigación dispone la gestión del cambio organizacional desde lo interventivo-educativo, así el diagnóstico y tratamiento de los aspectos organizacionales serán dinamizados desde una propuesta esencialmente psicosocial educativa; ello precisamente permite focalizar el interés en cómo la persona va logrando un mejor equilibrio con su actividad laboral, lo cual pasa inevitablemente por que pueda concientizar las causas y consecuencias en su relación con el trabajo.

Esta relación persona-trabajo requiere de manera especial que el sujeto organizacional pueda tener claridad del rol que desempeña, así como de la dosificación de sus funciones y tareas, la pertinencia en la planificación de sus acciones y la coherencia de ello con los objetivos institucionales, cuando estos aspectos se ven menoscabados surge lo que se denomina estrés de rol manifestando el trabajador síntomas de conflicto, sobrecarga y ambigüedad en relación a su papel en la organización laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigacion pregrado es un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo según, Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

El tipo básica según Hernández, Fernández, y Baptista 2010

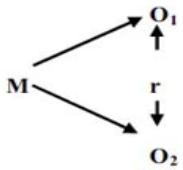
Así mismo la variable 1: esta representada por estilo de dirección y la Variable 2: Gestión Pedagógica

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño del trabajo de pregrado es no experimental, porque no se van a alterar las variables de estudio, como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista 2010.

Es Descriptivo correlacional, por estudiar la relación entre la variable Independiente y dependiente como lo menciona Hernández, Fernández, y Baptista, 2014. El método fue hipotético deductivo, ya que se probaron las hipótesis y se obtuvo conclusiones claramente definidas por los investigadores. Hernández et al, 2006.

Figura 1. Esquema de estudio



Donde:

M: Muestra

O_1: Observación de la variable 1: Estilos de direcciones

r: Relación entre las variables.

O_2: Observación de la variable 2: Gestión Pedagógica

3.3. Población y muestra

Población

La población de estudio es el conjunto de bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles.

Para el presente estudio la población muestras se consideró a las instituciones de nivel primaria de Manantay de la región Ucayali que se encuentra vigente durante el año lectivo.

Tabla 2. Distribución de la población de docentes de la Provincia de Coronel Portillo del año 2022.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° de docentes
01	JORGE CHÁVEZ	35 docentes
02	JUAN VALER SANDOVAL	20 docentes
03	65139 LA PAZ	33 docentes
04	64911 OSWALDO LIMA RUIZ	22 docentes
05	64912 MARKO E. JARA SCHENONE	26 docentes
06	64031 NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES	28 docentes
08	65102 IVONIS MAZZAROLO	30 docentes
9	64935 RICARDO BENTIN GRANDE	33 docentes
10	65058 LOS LIBERTADORES DE AMERICA	38 docentes
11	65044 VILLA EL SALVADOR	49 docentes
TOTAL		314 docentes

***Fuente**: Cuadro de asignación de personal- CAP.*

Muestra

señala que la muestra es una parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de muestreo y su tamaño se denota por “n”.

La muestra de estudio estará conformada por dos instituciones educativas de la Provincia de Coronel Portillo

Tabla 3. Distribución de la muestra de estudio de docentes de la Provincia de Coronel Portillo del año 2022.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DOCENTES
1	JORGE CHAVEZ	35 docentes
2	JUAN VALER SANDOVAL	20 docentes
TOTAL		55 docentes

Fuente: Ugel Coronel Portillo

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se van utilizar son fichas de opinión construida en la escala de Likert. El cuestionario de Likert es una escala de actitud de intervalos aparentemente iguales. Pertenece a lo que se ha denominado escala ordinal. Utiliza series de afirmaciones o ítems sobre los cuales se obtiene una respuesta por parte del sujeto.

La presentación de este método de calificaciones sumadas para la mediación de actitudes fue publicada por primera vez por Likert en 1932, partiendo de una encuesta sobre relaciones internacionales, relaciones racionales, conflicto económico, conflicto político y religión, realizada entre 1929 y 1931, en diversas universidades de EE.UU.

Ambas variables se van medir con su cuestionario uno para evaluar el liderazgo pedagógico directivo y otro para medir el desempeño docente. **Cuestionario gestión administrativa**. Este instrumento estará compuesto por las dimensiones: Capacidad técnica, Manejo organizacional y Manejo emocional – situacional; cada dimensión estará compuesto por ítems.

Cuestionario clima laboral. Este instrumento está organizado en dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje y Participación en la gestión; cada dimensión se compone de varios ítems.

Validación. Ambos instrumentos se van a someter a un proceso de validación a tres de un juicio de expertos.

Confiabilidad. Ambos instrumentos se van a someter a un proceso de confiabilidad utilizando una muestra piloto.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Técnicas de recojo

Técnicas de recojo de datos

Las técnicas que se va a utilizar para medir las variables tanto Estilo de direcciones y gestión pedagógica será la encuesta; esta técnica permitirá recoger las opiniones de los docentes.

Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se va utilizar el programa Microsoft Excel y el SPSS la última versión.

Presentación de datos.

Los datos serán presentados considerando los siguientes aspectos:

- Tablas de frecuencias porcentuales.
- Figuras de dispersión para representar la correlación de variables.
- Para la prueba de hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Sperman

Tabla 4. Rho Spearman

Rho	Significado literal
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
Entre -0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta.
Entre -0.7 a -0.89	Correlación negativa alta.
Entre -0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada.
Entre -0.2 a -0.39	Correlación negativa baja.
Entre -0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación negativa nula.
Entre 0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
Entre 0.2 a 0.39	Correlación positiva baja.
Entre 0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
Entre 0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
Entre 0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

CAPÍTULO IV

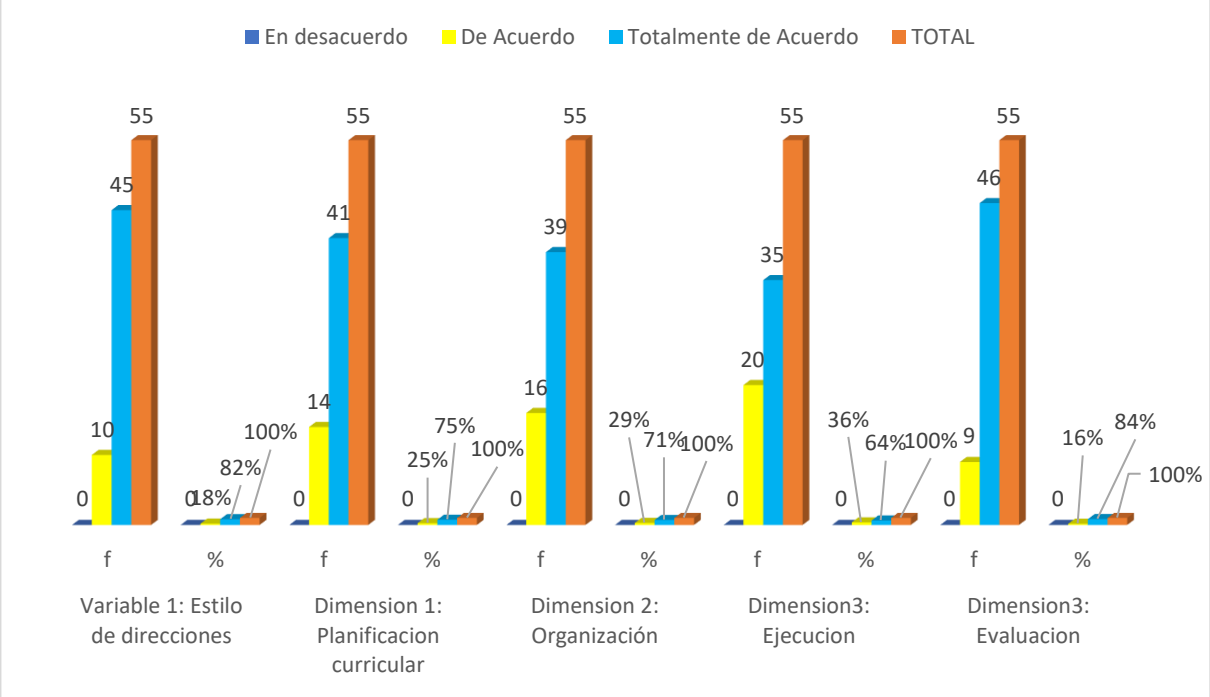
RESULTADOS

Tabla 5. Resultado de la Variable 1: Estilos de direcciones y las dimensiones

	Variable 1: Estilo de direcciones		Dimension 1: Planificacion curricular		Dimension 2: Organización		Dimension3: Ejecución		Dimension3: Evaluación	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De Acuerdo	10	18%	14	25%	16	29%	20	36%	9	16%
Totalmente de Acuerdo	45	82%	41	75%	39	71%	35	64%	46	84%
TOTAL	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Resultado de la Variable 1: Estilos de direcciones y las dimensiones



Fuente: elaboración propia

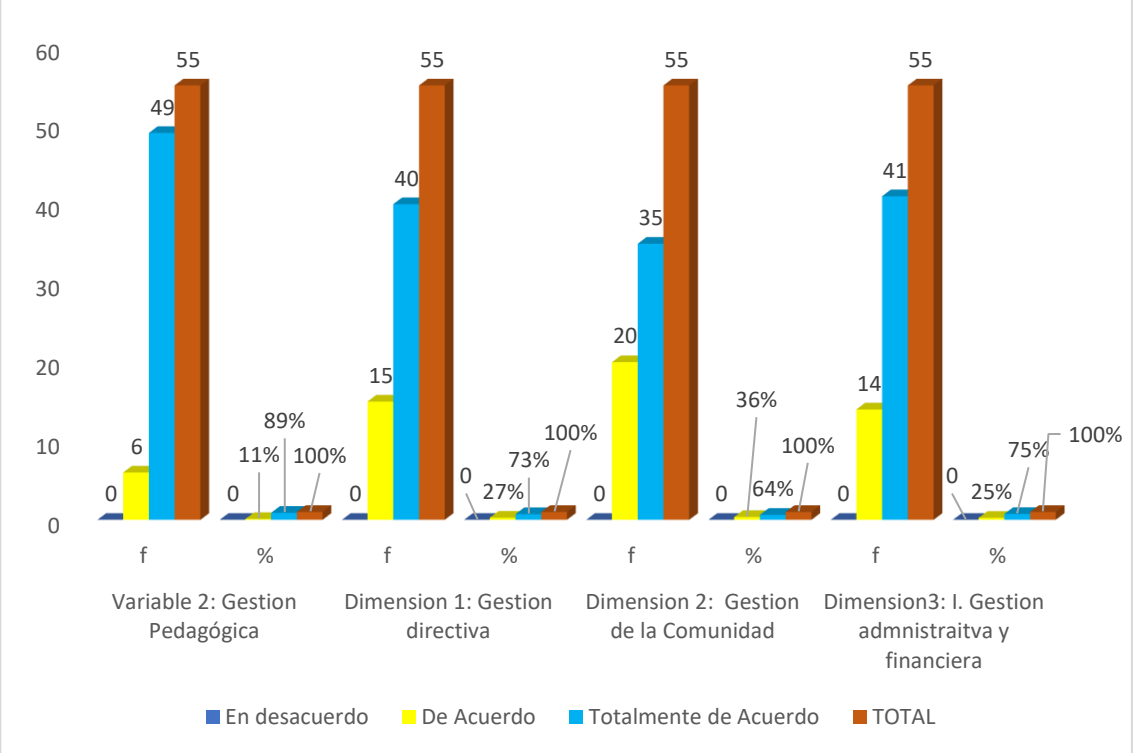
De acuerdo a la tabla y la figura, muestran los resultados de la encuesta 1 y la *variable 1: Estilo de direcciones*, en donde el 18.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 82% precisaron estar totalmente de acuerdo en cuanto a la dimensión 1: Planificación curricular el 25.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 75% precisaron estar totalmente de acuerdo concerniente a la *Dimensión 2: Organización*, en donde el 29.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo y un 71.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo en cuanto a la *Dimensión 3: Ejecución* , en donde el 36.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo , y un 64.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, en cuanto a la *Dimensión 4: Evaluacion* , en donde el 16.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo , y un 84.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo; concluyendo que existe correlación significativa entre las Variables en la sede de estudio respectivamente.

Tabla 6. Resultado de la Variable 2: Gestión pedagógica y las dimensiones

	Variable 2: Gestion Pedagógica		Dimension 1: Gestion directiva		Dimensión 2: Gestión de la Comunidad		Dimension3: .Gestión administrativa y financiera	
	f	%	f	%	f	%	f	%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
De Acuerdo	6	11%	15	27%	20	36%	14	25%
Totalmente de Acuerdo	49	89%	40	73%	35	64%	41	75%
TOTAL	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Resultado de la Variable 2: Gestión pedagógica y las dimensión



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y la figura, muestran los resultados de la encuesta 2 y la *variable 2: Gestion Pedagógica*, en donde el 11.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 89% precisaron estar totalmente de acuerdo en cuanto a la dimensión 1: Gestión Directiva el 27.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 73% precisaron estar totalmente de acuerdo concerniente a la *Dimensión 2: Gestión de la Comunidad*, en donde el 36.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo y un 64.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo en cuanto a la *Dimensión 3: Gestion administrativa* , en donde el 25.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo , y un 75.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo; concluyendo que existe correlación significativa entre las Variables en la sede de estudio respectivamente.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Tabla 7. Prueba de normalidad – Kolmogorov- Smirnov

Prueba de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (P-valor)
Dimensión 1: Gestion directiva	,857	55	,000
Dimensión 2: Gestion de la comunidad	,890	55	,000
Dimensión 3: Gestion administrativa y financiera	,789	55	,000
Variable 1: Estilo de dirección	,757	55	,000
Variable 2: Gestion Pedagógica	,877	55	,000

Fuente: Elaboración de los Instrumentos aplicados SPSS. 25.

Descripción:

La tabla 5, muestra la prueba de normalidad denominada Kolmogórov-Smirnov, debido a que el tamaño de la muestra de estudio fue de 55, y luego de realizar el procesamiento en el SPSS 25, el p-valor es mayor a 0.00 entodas variables y dimensiones. En consecuencia, los datos recolectados se distribuyen de manera asimétrica y nos recomienda emplear la prueba de correlación de Spearman para las pruebas de hipótesis del trabajo investigativo respectivamente en la sede de estudio

4.2. RESULTADOS MEDIANTE LA ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 8. Prueba de hipótesis general: Estilo de direcciones vs. Gestion Pedagógica

Prueba de correlación de Spearman		Variable 2: Gestion Pedagógica
Variable 1: Estilos de direcciones	Rho	,757
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	55

Fuente: Elaboración de los Instrumentos aplicados SPSS 25.

Descripción:

Luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una Rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.757 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe relación significativa directa entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

Tabla 9. Prueba de hipótesis especifica 1: Gestión directiva vs. Gestion directiva

Prueba de correlación de Spearman		**Variable 2 : Gestion Pedagógica**
Dimensión 1: Gestion directiva	Rho	,857
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	55

Fuente: De los Instrumento Aplicado.

Descripción:

Luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis específica 1: Gestión directiva de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.857 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, Existe relación significativa directa entre la dimensión Gestión directiva con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

Tabla 10. Prueba de hipótesis especifica 2: Gestion de la comunidad vs. Gestion Pedagógica

Prueba de correlación de Spearman		Variable 2 : Gestión Pedagógica
Dimensión 2: Gestion de la comunidad	Rho	,890
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	55

Fuente: Del Instrumento Aplicado.

Descripción:

Luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis específica 2: Gestión de la comunidad de este estudio, se tuvo una rhode correlación de Spearman positiva alto de 0.890 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe relación significativa directa entre la dimensión 2: Gestión de la comunidad con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021

Tabla 11. Prueba de hipótesis Especifica 3: Gestión administrativa y financiera vs Gestión Pedagógica

Prueba de correlación de Spearman		Variable 2 : Gestion Pedagógica
Dimensión 3: Gestion administrativa y financiera	Rho	,78
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	Tamaño de la muestra	55

Fuente: Instrumento Aplicado.

Descripción:

Luego de haber procesado en el software SPSS 25. Los datos recabados para contrastar la hipótesis específica 3: Gestión administrativa y financiera de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alto de 0.789 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe relación significativa directa entre la dimensión 3: Gestión administrativa y financiera con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a la tabla la figura, muestran los resultados de la encuesta 1 y la *variable 1: Estilo de direcciones*, en donde el 18.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 82% precisaron estar totalmente de acuerdo en cuanto a la dimensión 1: Planificación curricular el 25.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 75% precisaron estar totalmente de acuerdo concerniente a la *Dimensión 2: Organización*, en donde el 29.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo y un 71.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo en cuanto a la *Dimensión 3: Ejecución* , en donde el 36.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo , y un 64.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, en cuanto a la *Dimensión 4: Evaluacion* , en donde el 16.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo , y un 84.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo; concluyendo que existe correlación significativa entre las Variables en la sede de estudio respectivamente.

De acuerdo a la tabla y la figura, muestran los resultados de la encuesta 2 y la *variable 2: Gestion Pedagógica*, en donde el 11.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 89% precisaron estar totalmente de acuerdo en cuanto a la dimensión 1: Gestión Directiva el 27.0% de los encuestados precisaron estar de Acuerdo, un 73% precisaron estar totalmente de acuerdo concerniente a la *Dimensión 2: Gestión de la Comunidad*, en donde el 36.0% de los encuestados precisaron que están

de Acuerdo y un 64.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo en cuanto a la *Dimensión 3: Gestion administrativa* , en donde el 25.0% de los encuestados precisaron que están de Acuerdo , y un 75.0% de los encuestados precisaron que están totalmente de Acuerdo, ningún encuestados manifestó estar totalmente en Desacuerdo; concluyendo que existe correlación significativa entre las Variables en la sede de estudio respectivamente.

CONCLUSIONES

- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una Rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.757 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe relación significativa directa entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.
- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis específica 1: Gestión directiva de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alta de 0.857 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, Existe relación significativa directa entre la dimensión Gestión directiva con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.
- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS 25. los datos recabados para contrastar la hipótesis específica 2: Gestión de la comunidad de este estudio, se tuvo una rhode correlación de Spearman positiva alto de 0.890 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe relación significativa directa entre la dimensión 2: Gestión de la comunidad con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.

- ✓ Luego de haber procesado en el software SPSS 25. Los datos recabados para contrastar la hipótesis específica 3: Gestión administrativa y financiera de este estudio, se tuvo una rho de correlación de Spearman positiva alto de 0.789 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, Existe relación significativa directa entre la dimensión 3: Gestión administrativa y financiera con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021

SUGERENCIAS

- A los principales docentes de la muestra tomada tener en consideración este trabajo de investigación que permitirá tener mayor visión acerca de los compromiso de gestión directivo que permitirá una mejor manejo académico, administrativo en las instituciones educativas del ámbito de estudio.
- A la Universidad Nacional de Ucayali por medio del posgrado hacer énfasis a los estudiantes de posgrado a seguir sus estudios en gestión educativo que les permitirá tener un vasto de conocimientos en la administraciones educativa en nuestra región para tener resultado óptimos en la comunidad educativa.
- A las autoridades regionales y local incentivar a sus docentes de aula docentes directivos a seguir con el seguimiento y monitoreo al desempeño directivo en marco del buen desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antezana Calderón, I. (2018). Gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la Provincia de Huanta.

Cassasus (2000). Gestión académica y docente como gestor.

Cóndor, B. H., & Bunci, M. R. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, *2*(1), 116-131.

Concha (1996) Estilos de dirección y la responsabilidad.

Espinosa-Pérez, S., Deroncele-Acosta, A., & Medina-Zuta, P. (2020). Estrategia de intervención psicosocial educativa para el manejo efectivo del estrés de rol en médicos y enfermeras: diagnóstico preliminar y bases epistemológicas. *Maestro y Sociedad*, *17*(1), 12-24.

Flores, T. M. P. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y educación*, *1*(4), 15-26.

García, O. M., Miravet, L. M., & Ribés, A. S. (2018). Percepciones sobre el concepto y la gestión de la diversidad en un centro en proceso de democratización escolar. *Revista de Investigación Educativa*, *36*(2), 455-469.

Gonzales (2008).La diversidad y la inclusión de valores en la universidad.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). Analisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación, 407-499.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la. *Ciudad de México: Mc Graw Hill*, *12*, 20.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Diseño de investigación. México: ediciones Mc. Graw hi.

Huanca-Arohuanca, J. W., & Geldrech Sánchez, P. (2020). Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú. *Conrado*, *16*(76), 369-376.

Manes Cangana, A. P. (2019). Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral.

Mass Bardalez, E. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020.

Mendoza-Fernandez, V. M., & Moreira-Chóez, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, *6*(3), 608-620.

Medina Salazar, G. (2020). Avances en responsabilidad social de universidades con educación virtual en el marco de la industria 4.0

MDBDD (20214), Marco del Buen Desempeño Directivo , gestión eficaz, eficiente de las instituciones educativas Modelo de gestión escolar

Ministerio de Educación (MINEDU 2008). Evaluación de los aprendizajes universitarios.

Ministerio de Educación, (MINEDU 2013) la evaluación formativa es “Una evaluación para comprobar los avances del aprendizaje y se da a lo largo de todo el proceso.

Ministerio de Educación, (MINEDU, 2014) Planificación curricular.

Ministerio de Educación, (MINEDU , 2018) DCN se publica: “La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo sistemático participativo flexible, que forma parte del proceso de enseñanza – aprendizaje

Miranda-Calderón, L. A., & Rosabal-Vitoria, S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, *22*(3), 198-227.

Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Eletrônica de Educação*, *13*(1), 196-210.

Obispo Monge, M. D. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Pareja, M. Q. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, *14*(1), 7-14.

Pinedo Coral, D. E. (2021). Liderazgo directivo y perfil profesional del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana de la unidad de gestión educativa local de coronel Portillo, Ucayali, 2020.

Pardo Ruiz, E. K. (2018). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa-2017.

Renteria Navarro, V. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, *20*(1), 115-124.

Sales (2010).Condiciones de igualdad y desigualdad de la educación.

Viveros Andrade, S. M., & Sánchez Arce, L. (2018). La gestión académica del modelo pedagógico sociocrítico en la institución educativa: rol del docente. *Revista Universidad y Sociedad*, *10*(5), 424-433.

Zambrano, C., Albarran, F., & Salcedo, P. A. (2018). Percepción de Estudiantes de Pedagogía respecto de la Autorregulación del Aprendizaje. *Formación universitaria*, *11*(3), 73-86.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTILOS DE DIRECCIÒN Y LA GESTIÓN PEDAGOGICA DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA EN DOS INSTITUCIONES DE LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO REGIÒN UCAYALI, 2021

Autor. Br. Flor de Maria Dávila Talepcio

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021? **Específicos** ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Planificación curricular con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Organización con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021?	**General** Determinar la relación que existe entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021 **Específicos** Determinar la relación que existe entre la dimensión Planificación curricular con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión Organizacion	**General** Existe relación significativa directa entre los estilos de dirección con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021 **Específicos** Existe relación significativa directa entre la dimensión Planificación curricular con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021 Existe relación significativa directa entre la dimensión	**Variable Independiente** Estilos de direcciones **Variable Dependiente:** Gestión Pedagogica	- Planificación curricular - Organización - Ejecución - Evaluación - Gestión directiva - Gestión de la comunidad - Gestión administrativa y financiera	**Tipo de investigación** Estudio de relación **Diseño y esquema de investigación** Correlacional **Población** Docentes: 314 **Muestra** Docentes: 55 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de Gestion administrativa Cuestionario: Clima laboral **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta Microsoft Excel SPSS. Tablas de frecuencia Figuras de dispersión. Prueba de hipótesis de coeficiente de correlación de Sperman.

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Ejecución con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Evaluacion con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2021?	con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión Ejecucion con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión Evaluacion con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021.	Organización con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021 Existe relación significativa directa entre la dimensión Ejecucion con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021 Existe relación significativa directa entre la dimensión Evaluacion con la Gestión Pedagógica docente del nivel secundaria en dos instituciones de la Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali – 2021	