

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EDUCACIÓN SECUNDARIA



T E S I S

**La gestión pedagógica y el PEI en la percepción de los docentes de
Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación
secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región
Pasco**

**Para optar el título profesional de:
Licenciada (o) en Educación Secundaria
Con Mención: Historia - Geografía**

Autores:

Bach. Yeny Erika BONIFACIO TORRES

Bach. Alex David MATOS SALVATIERRA

Asesor:

Mg. Pelayo Teodoro ALVAREZ LLANOS

Cerro de Pasco – Perú - 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EDUCACIÓN SECUNDARIA



T E S I S

**La gestión pedagógica y el PEI en la percepción de los docentes de
Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación
secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región
Pasco**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA
PRESIDENTE

Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ
MIEMBRO

Dr. Ana Maria NAVARRO PORRAS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 229 – 2024

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

BONIFACIO TORRES, Yeny Erika y MATOS SALVATIERRA, Alex David

Escuela de Formación Profesional:

Educación Secundaria

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo:

La gestión pedagógica y el PEI en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco

Asesor:

ALVAREZ LLANOS, Pelayo Teodoro

Índice de Similitud:

9%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity.

Cerro de Pasco, 07 de noviembre del 2024.



Firmado digitalmente por VALENTIN
MELGAREJO Teofilo Felix FAU
20154005048 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.11.2024 08:09:22 -05:00

DEDICATORIA

A nuestros padres por su inquebrantable y constante respaldo durante los cinco años de nuestro recorrido universitario. Su amor, apoyo y sacrificio han sido pilares fundamentales que nos han impulsado en este viaje de crecimiento y aprendizaje para perseguir nuestros sueños y alcanzar nuestras metas académicas. Sus palabras de aliento y su presencia constante han sido un faro de luz en los momentos difíciles y han sido la fuerza motriz detrás de nuestros logros.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres y docentes del Programa de estudios de Historia y Geografía de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria de la UNDAC por acompañarnos en nuestra formación académica y profesional con dedicación inquebrantable, su compromiso con la excelencia académica y su disposición para compartir su vasto conocimiento con nosotros.

A nuestros maestros asesores quienes han sido fundamental en cada etapa de este trabajo de investigación, desde la concepción inicial de la idea hasta la fase de análisis y conclusiones. Sus orientaciones expertas, sus sugerencias reflexivas y su apoyo constante han sido elementos clave que han enriquecido nuestra comprensión del tema.

A los directivos, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa María Parado de Bellido en el distrito de Yanacancha, por su constante apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Los autores.

RESUMEN

La investigación referida surge de la necesidad de correlacionar la gestión pedagógica con el logro del Proyecto Educativo Institucional de las Instituciones Educativas del distrito de Yanacancha ante los resultados negativos en el proceso de evaluación de cumplimiento en la gestión. Para ello se estudió a través del enfoque cuantitativo aplicando la metodología explicativo experimental y con diseño preexperimental en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Como resultado de la aplicación de la encuesta al grupo de la unidad de análisis se tiene que la investigación respalda la premisa de que existe una fuerte correlación entre la gestión pedagógica y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), lo cual indica un nivel significativo de gestión institucional en la I.E. María Parado de Bellido en el distrito de Yanacancha. Este hallazgo sugiere que la efectividad de la gestión pedagógica influye de manera positiva en la implementación y cumplimiento del PEI, lo que a su vez contribuye a una mejor dirección y administración de la institución educativa en su conjunto. Estos resultados respaldan la importancia y la influencia directa que tiene una gestión pedagógica efectiva en la formulación, implementación y seguimiento del PEI en la institución educativa. Se observa que la gestión pedagógica no solo tiene un impacto en términos de eficacia administrativa, sino que también promueven un ambiente participativo y colaborativo en la toma de decisiones relacionadas con la gestión educativa, desde la perspectiva de los docentes de Historia y Ciencias Sociales, se identifican oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Palabras claves: Gestión pedagógica. Proyecto Educativo Institucional.

ABSTRACT

The referred research arises from the need to correlate pedagogical management with the achievement of the Institutional Educational Project of the Educational Institutions in the Yanacancha district, in light of the negative results in the evaluation process of management compliance. To this end, it was studied through a quantitative approach, applying explanatory experimental methodology and using a pre-experimental design at the María Parado de Bellido Educational Institution. As a result of the survey application to the analysis unit group, the research supports the premise that there is a strong correlation between pedagogical management and the Institutional Educational Project (PEI), which indicates a significant level of institutional management at the María Parado de Bellido Educational Institution in the Yanacancha district. This finding suggests that the effectiveness of pedagogical management positively influences the implementation and compliance of the PEI, which in turn contributes to better direction and administration of the educational institution as a whole. These results support the importance and direct influence of effective pedagogical management in the formulation, implementation, and monitoring of the PEI in the educational institution. It is observed that pedagogical management not only impacts administrative efficiency but also promotes a participatory and collaborative environment in decision-making related to educational management. From the perspective of History and Social Sciences teachers, opportunities for growth and professional development are identified.

Keywords: Pedagogical management. Institutional educational project.

INTRODUCCIÓN

Estimados miembros distinguidos del jurado:

Me complace presentarles la investigación titulada "**La gestión pedagógica y el PEI en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.**". Este proyecto se gesta con el propósito de contribuir al entendimiento y mejora de la gestión pedagógica institucional, enfocándose en el liderazgo pedagógico y la elaboración de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) con la participación activa de los docentes de CC.SS..

En el Capítulo I, dedicado al Planteamiento de la investigación, hemos abordado detalladamente el problema que motiva este estudio, así como los objetivos que buscamos alcanzar y la hipótesis que guiará nuestras indagaciones.

En el Capítulo II, correspondiente al Marco teórico y conceptual, hemos profundizado en los antecedentes que respaldan nuestra investigación y en las bases teóricas que sustentan nuestras reflexiones. Este análisis nos ha permitido situar nuestro estudio en el contexto educativo actual.

El Capítulo III, dedicado a la Metodología de la investigación, presenta los aspectos técnicos y prácticos que guiarán nuestro trabajo de campo. Desde el tipo de investigación hasta las técnicas de recolección y procesamiento de datos, cada detalle ha sido cuidadosamente considerado para asegurar la validez y la confiabilidad de nuestros resultados.

El Capítulo IV, centrado en los Resultados, representa la culminación de nuestro esfuerzo. Aquí, analizaremos y daremos sentido a los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección, utilizando el estadígrafo propuesto como herramienta para presentar de manera clara y precisa nuestras conclusiones.

Al someter esta investigación a su juicio, lo hacemos con humildad y la firme disposición de aprender y crecer a partir de las críticas constructivas y las sugerencias que puedan surgir. Como exalumnos, consideramos este proceso como una

oportunidad continua de enriquecimiento para nuestra formación profesional. Agradecemos de antemano la atención y el tiempo que dedicarán a evaluar nuestro trabajo, confiando en que este estudio contribuirá al avance y la excelencia en el ámbito educativo.

Los autores.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	7
1.3. Formulación del problema.....	8
1.3.1. Problema general	8
1.3.2. Problemas específicos	8
1.4. Formulación de objetivos	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
1.5. Justificación de la investigación	9
1.6. Limitaciones de la investigación.....	9

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	11
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes nacionales:.....	12
2.1.3. Antecedentes locales:	13
2.2. Bases teóricas-científicas	14
2.2.1. La gestión pedagógica	14
2.2.2. Proyecto Educativo Institucional.....	27

2.2.3. Pasos para elaborar del PEI.....	29
2.3. Definición de términos básicos	35
2.4. Formulación de hipótesis	36
2.4.1. Hipótesis general.....	36
2.4.2. Hipótesis específicas.....	36
2.5. Identificación de variables.....	37
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	37

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	42
3.2. Nivel de investigación	42
3.3. Métodos de investigación	42
3.4. Diseño de la investigación	42
3.5. Población y muestra	43
3.5.1. Población	43
3.5.2. Muestra	44
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	47
3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	49
3.9. Tratamiento estadístico.....	49
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	50

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	51
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	51
4.2.1. Tablas, cuadros y gráficos de la aplicación de la encuesta.....	51
4.2.2. Resultados generales de la encuesta.....	70

4.2.3. Correlación del liderazgo pedagógico y su relación con el PEI en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha.....	72
4.3. Prueba de hipótesis	73
4.4. Discusión de resultados.....	75
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: ¿El director y el equipo directivo lideran eficazmente y gestionan el cambio dentro del establecimiento?	52
Cuadro 2: ¿El director y el equipo directivo comunican claramente sus puntos de vista y comprenden las perspectivas de otros actores?.....	53
Cuadro 3: ¿El director y el equipo directivo garantizan la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones y el logro de resultados educativos?	54
Cuadro 4: ¿El director y el equipo directivo tienen la capacidad para manejar conflictos y resolver problemas?.....	55
Cuadro 5: ¿El director y el equipo directivo promueven y facilitan la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo?.....	56
Cuadro 6: ¿El director y el equipo directivo están familiarizados con los marcos curriculares y los mecanismos de evaluación relacionados con la educación?	57
Cuadro 7: ¿El director y el equipo directivo organizan eficazmente el tiempo para la implementación del currículo en el aula?	58
Cuadro 8: ¿El director y el equipo directivo establecen mecanismos para garantizar la calidad de las estrategias didácticas en el aula?.....	59
Cuadro 9: ¿El director y el equipo directivo aseguran la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación del currículo y los resultados de aprendizaje, en línea con el proyecto educativo?	60
Cuadro 10: ¿El director y el equipo directivo gestionan los recursos del establecimiento de acuerdo con el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?	61
Cuadro 11: ¿El director y el equipo directivo buscan recursos adicionales para apoyar los objetivos educativos e institucionales?	62
Cuadro 12: ¿El director y el equipo directivo motivan, apoyan y administran eficazmente al personal para mejorar la efectividad del establecimiento?	63
Cuadro 13: ¿El director y el equipo directivo crean condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal?	64

Cuadro 14: ¿El director y el equipo directivo fomentan valores institucionales y un ambiente de confianza y colaboración?	65
Cuadro 15: ¿El director y el equipo directivo promueven la colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres?	66
Cuadro 16: ¿El director y el equipo directivo aseguran la alineación del proyecto educativo con el entorno?	67
Cuadro 17: ¿El director y el equipo directivo establecen relaciones con instituciones comunitarias para fortalecer el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje? .	68
Cuadro 18: ¿El director y el equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento?.....	69
Cuadro 19: Distribución total por Ítem 01, 02, 04, 06, 07, 08 y 09 de capacidades y habilidades exclusivas de la gestión pedagógica en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha	70
Cuadro 20: Distribución total por Ítem 03, 05, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de la gestión pedagógica y su relación con el PEI en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha.....	71
Cuadro 21: Distribución para establecer el coeficiente de relación del liderazgo pedagógico (x) y su relación con el PEI (y) en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha.....	72

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿El director y el equipo directivo lideran eficazmente y gestionan el cambio dentro del establecimiento?	52
Gráfico 2: ¿El director y el equipo directivo comunican claramente sus puntos de vista y comprenden las perspectivas de otros actores?.....	53
Gráfico 3: ¿El director y el equipo directivo garantizan la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones y el logro de resultados educativos?	54
Gráfico 4: ¿El director y el equipo directivo tienen la capacidad para manejar conflictos y resolver problemas?.....	55
Gráfico 5: ¿El director y el equipo directivo promueven y facilitan la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo?	56
Gráfico 6: ¿El director y el equipo directivo están familiarizados con los marcos curriculares y los mecanismos de evaluación relacionados con la educación?	57
Gráfico 7: ¿El director y el equipo directivo organizan eficazmente el tiempo para la implementación del currículo en el aula?	58
Gráfico 8: ¿El director y el equipo directivo establecen mecanismos para garantizar la calidad de las estrategias didácticas en el aula?.....	59
Gráfico 9: ¿El director y el equipo directivo aseguran la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación del currículo y los resultados de aprendizaje, en línea con el proyecto educativo?	60
Gráfico 10: ¿El director y el equipo directivo gestionan los recursos del establecimiento de acuerdo con el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?	61
Gráfico 11: ¿El director y el equipo directivo buscan recursos adicionales para apoyar los objetivos educativos e institucionales?	62
Gráfico 12: ¿El director y el equipo directivo motivan, apoyan y administran eficazmente al personal para mejorar la efectividad del establecimiento?	63
Gráfico 13: ¿El director y el equipo directivo crean condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal?	64

Gráfico 14: ¿El director y el equipo directivo fomentan valores institucionales y un ambiente de confianza y colaboración?	65
Gráfico 15: ¿El director y el equipo directivo promueven la colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres?	66
Gráfico 16: ¿El director y el equipo directivo aseguran la alineación del proyecto educativo con el entorno?	67
Gráfico 17: ¿El director y el equipo directivo establecen relaciones con instituciones comunitarias para fortalecer el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje? .	68
Gráfico 18: ¿El director y el equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento?.....	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población.....	44
Tabla 2: Muestra	44
Tabla 3: Items	46
Tabla 4: Estadísticas de Fiabilidad	48
Tabla 5: Distribución de Student.....	50

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

La evaluación ha ganado relevancia, especialmente en el ámbito educativo, donde se lleva a cabo para medir, controlar, verificar y mejorar diversos aspectos. Aunque la palabra "evaluación" solía ser desconocida para muchos, hoy en día ha alcanzado una popularidad sin precedentes. La profesionalización de la evaluación está avanzada en la mayoría de los lugares, respaldada por una sólida formación de evaluadores y un discurso científico activo en diversas disciplinas.

El debate sobre la evaluación ha sido un tema recurrente a lo largo del tiempo, con momentos de intensidad y fases de menor discusión. La calidad de la educación se ha convertido en un tema central de debate, tanto en el ámbito científico como en el público, la política y la práctica educativas. Los términos "evaluación" y "desarrollo de la calidad" están estrechamente vinculados en este debate sobre la calidad educativa.

La transformación del papel docente hacia el liderazgo se convierte en una necesidad no solo por los cambios en la organización del trabajo, sino también debido a la descentralización, la autonomía en la gestión escolar y las transformaciones en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta evolución

contrasta con el rol tradicional del docente como mero transmisor de conocimientos, ahora desplazándose hacia el facilitador del aprendizaje de los alumnos. Esto se presenta como una tarea urgente para abordar la diversidad y las diferencias en los sistemas educativos.

El problema de la gestión institucional se agudiza al considerar la cantidad de instituciones en el ámbito público. ¿Cuántos directores hay en estas instituciones? Una cifra considerable de directivos se encuentra distribuida en distintos contextos, niveles y modalidades, lo que destaca la complejidad de la gestión institucional.

Cuadro N° 01

Porcentaje de Directores de I.E. por condición a nivel del país



Fuente: MINEDU-Perú. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

El Ministerio de Educación (MINEDU) concibe el liderazgo directivo en el contexto de las organizaciones educativas, definiéndolo como la habilidad del líder para influenciar positivamente a la comunidad educativa, con el objetivo de asegurar y fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta concepción se alinea con las propuestas teóricas de destacados académicos como el Dr. Ken Leithwood, la Dra. Viviane Robinson y el Dr. Antonio Bolívar, quienes sostienen que el liderazgo implica:

Cuadro N° 02

Según el MINEDU el liderazgo comprende dos procesos:

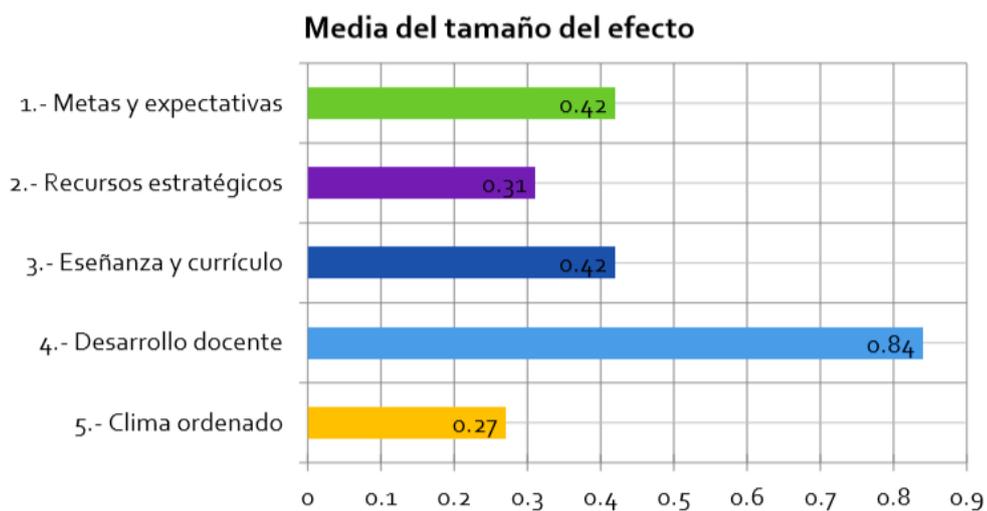


Fuente: MINEDU-Perú. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

En esta perspectiva, siguiendo la propuesta de Kenneth Leithwood en su investigación sobre el Impacto de Prácticas Eficaces de Liderazgo Pedagógico, se destacan cinco prácticas evaluadas que fueron presentadas en un informe internacional. A través de estos datos, se obtiene una aproximación sobre la importancia relativa de estas prácticas eficaces y cuál de ellas recibe mayor énfasis en el liderazgo:

Cuadro N° 03

Impacto de Prácticas eficaces de Liderazgo Pedagógico

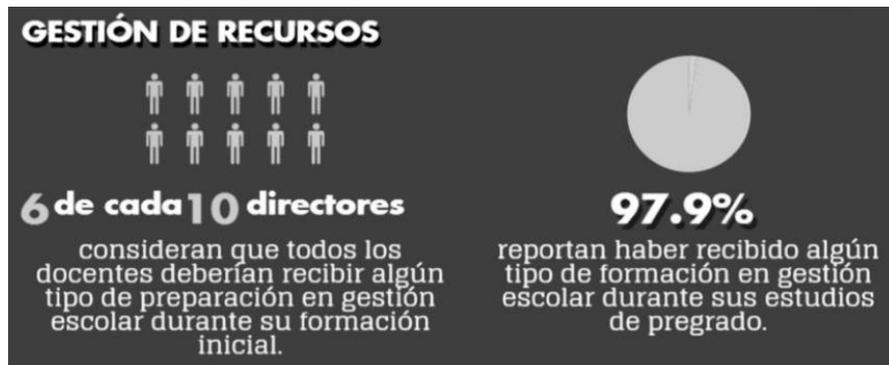


Tool Leadership and Student Outcomes: Identifying What Works and Why: Best Evidence Synthesis Iteration, Page. 39, 2009.

Fuente: MINEDU-Perú. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

Un informe emitido por el Ministerio de Educación señala que, en nuestro país, especialmente en la región de Pasco, son pocos los individuos dispuestos a postularse para ocupar puestos directivos en las instituciones educativas, a pesar de que es la misma entidad ministerial la encargada de brindar actualización a los docentes que participan en los concursos. Este informe destaca la importancia de asumir con responsabilidad la formación en gestión educativa por parte de los profesionales del sector, subrayando la necesidad de contar con líderes educativos capacitados para implementar y fortalecer las prácticas eficaces delineadas por el Ministerio:

Cuadro N° 04



Fuente: MINEDU-Perú. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

En el proceso de reforma del liderazgo directivo y la gestión institucional, se introdujeron diversas herramientas que los directores actuales evaluaron de la siguiente manera:

Cuadro N° 05:



Fuente: MINEDU-Perú. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

Los directivos mencionados en el gráfico se encuentran en instituciones educativas con una mayor cantidad de profesores, estudiantes y secciones. En términos curriculares, los datos proporcionados por el Ministerio de Educación (MINEDU) son muy reveladores, e incluso podrían considerarse dramáticos, ya que resaltan que solo una de las dimensiones del Diseño Curricular de la Educación Básica recibe atención por parte de los directivos y docentes:

Cuadro N° 06:



Datos vinculados al cuadro que se presenta a continuación:

Cuadro N° 07



Fuente: MINEDU-Perú. Dirección Generalde Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

Es relevante también tener en cuenta que el 60% de los líderes educativos imparte clases en el aula, con una carga horaria laboral:

Cuadro N° 08



Fuente: MINEDU-Perú. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar- DIGC.

En el contexto del sistema educativo peruano, es interesante observar que la distribución de roles directivos muestra una inclinación hacia la representación masculina, con un 53% de hombres frente a un 47% de mujeres en estos cargos. Además, resulta llamativo que el grupo de líderes directivos tenga una edad promedio de 47 años.

Estos datos revelan patrones específicos en la gestión educativa institucional y el liderazgo directivo en el país. La presencia mayoritaria de hombres en estos roles sugiere dinámicas de género que pueden influir en la toma de decisiones y en la dirección estratégica de las instituciones educativas. Al mismo tiempo, la edad promedio señalada puede indicar una cierta estabilidad y experiencia en los líderes, pero también plantea interrogantes sobre la renovación y la incorporación de nuevas perspectivas.

Este escenario presenta tanto desafíos como oportunidades que requieren una atención cuidadosa. La diversidad de género y generacional en roles directivos no solo es un reflejo de la realidad actual, sino también un factor clave para abordar las necesidades cambiantes y garantizar un liderazgo efectivo y equitativo en el ámbito educativo peruano.

1.2. Delimitación de la investigación

Para profundizar en esta perspectiva, es esencial destacar que la gestión pedagógica en las instituciones educativas juega un papel crucial en el desarrollo y la mejora continua de la calidad educativa. La gestión pedagógica de la Institución Educativa y el Proyecto Educativo Institucional no solo son la dirección institucional y el documento formal, sino también son guías estratégicas que delinear la visión, misión y metas educativas de la institución.

La gestión pedagógica implica la implementación efectiva de directrices en el día a día del proceso educativo. Esto abarca la planificación de las actividades pedagógicas, la selección de métodos de enseñanza, la evaluación del desempeño académico, y la atención a la diversidad de los estudiantes. Además, implica la promoción de un ambiente educativo en el que los docentes se sientan comprometidos y motivados, propiciando un clima favorable para el aprendizaje.

En el contexto específico de las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Yanacancha, es crucial explorar cómo estas directrices se traducen en prácticas concretas y cómo se adaptan a las necesidades y características particulares de los estudiantes y la comunidad. La gestión pedagógica debe considerar aspectos como la inclusión, la equidad y la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.

La gestión pedagógica no solo se limita a la formulación de documentos estratégicos, sino que se extiende a la aplicación práctica de estos principios en el aula y en la interacción diaria con los estudiantes. Es un componente esencial para asegurar que la educación impartida sea relevante, inclusiva y efectiva, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes en el contexto específico de las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Yanacancha.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo impacta la gestión pedagógica en el logro del Proyecto Educativo Institucional en la percepción de los docentes de Historia y CCSS? de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco, ¿2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las características de la gestión pedagógica según la percepción de los docentes de Historia y CCSS? ¿de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco?
- b) ¿Qué atributos presentan los Proyectos Educativos Institucionales según la percepción de los docentes de Historia y CCSS? ¿de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de influencia de la gestión pedagógica en el éxito del Proyecto Educativo Institucional en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar las características de la gestión pedagógica en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.
- b) Analizar los atributos presentes en los Proyectos Educativos Institucionales en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS.

de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

En el complejo entramado de la gestión institucional, el rol del director se destaca como un componente esencial, siendo clave en la planificación, ejecución, regulación y evaluación de las actividades educativas, particularmente en lo concerniente al proceso de aprendizaje de los alumnos. Este rol es fundamental para la práctica pedagógica y tiene diversas implicaciones: primero, se destaca su relevancia social al fortalecer la gestión educativa en las instituciones, fomentando el liderazgo pedagógico y la efectiva implementación del PEI, beneficiando directamente a docentes, estudiantes, administrativos, padres de familia y la comunidad de Yanacancha, y de forma indirecta a la comunidad educativa pasqueña en su totalidad. En términos prácticos, esto se traduce en la mejora de la gestión educativa en Yanacancha, abordando una amplia gama de problemas prácticos en todas las dimensiones y aspectos de la gestión educativa. Desde un punto de vista teórico, este estudio contribuye a llenar vacíos de conocimiento y puede generalizarse a todas las instituciones educativas de Pasco, fortaleciendo los planteamientos teóricos y empíricos en este campo. Además, ofrece utilidad metodológica al construir un instrumento para medir el liderazgo pedagógico y su relación con el PEI, relacionando variables que articulan de manera integral la gestión educativa institucional y sugiriendo una comprensión más adecuada de los temas clave en esta área.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la presente investigación se centran en dos aspectos principales: la limitación financiera y la posible falta de veracidad por parte de los encuestados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En primer lugar, la limitación financiera surge debido a que los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio son proporcionados únicamente por los autores. Esta restricción se justifica en la complejidad del proceso investigativo, que conlleva egresos considerables. Como consecuencia, la dependencia exclusiva de los recursos aportados puede restringir tanto la profundidad como la amplitud de la investigación, limitando la capacidad para realizar acciones que requieran mayores inversiones.

En segundo lugar, existe la posibilidad de que los encuestados no proporcionen información veraz al aplicar los instrumentos de recolección de datos, debido a la naturaleza subjetiva de las respuestas y la falta de control absoluto sobre la honestidad de los participantes. Esta falta de veracidad podría comprometer la validez de los resultados obtenidos, impactando negativamente la fiabilidad de las conclusiones de la investigación.

Para mitigar esta posible limitación, se implementarán técnicas de validación basadas en la utilidad de la investigación. Estas estrategias buscan minimizar la falta de veracidad mediante la aplicación de técnicas que validen la utilidad y relevancia de la investigación. Aunque esta medida no garantiza eliminar por completo el riesgo, pretende salvaguardar la integridad de los datos recopilados, a pesar de la limitación potencial asociada con la veracidad de las respuestas de los encuestados.

Es crucial reconocer y abordar conscientemente estas limitaciones a lo largo del estudio para proporcionar una evaluación transparente de la validez y la generalización de los resultados obtenidos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

- A. En su estudio titulado "**Hacia la reconstrucción del Proyecto Educativo Institucional del Centro Educativo Amigos de la Naturaleza**", Estrada Villasmil Katherine, Martínez Fonseca Diana Catalina y Salamanca Rodríguez Angela Gisel (2012) en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, el documento aborda inicialmente el planteamiento del problema, partiendo del concepto de Proyecto Educativo Institucional (PEI) y evidenciando la falta de este en la institución, resaltando la necesidad de un rediseño integral que responda a sus necesidades específicas. Se prosigue con la presentación de antecedentes, donde se revisan proyectos similares para delimitar el alcance de la investigación. La justificación sustenta la importancia del proyecto y el rediseño del PEI. Los objetivos delimitan los propósitos del estudio para abordar el problema identificado. El marco de referencia proporciona la teoría que enmarca el proyecto, incluyendo aspectos legales, conceptuales e institucionales. La metodología describe el tipo de investigación, los

diseños metodológicos y las técnicas de recolección de datos utilizadas. Luego, se presentan los hallazgos y el análisis correspondiente. Se incluye una síntesis del PEI del Centro Educativo Amigos de la Naturaleza, detallando su estructura general, seguido de las conclusiones, referencias y anexos pertinentes.

- B. Rosa Esthela Patiño Patiño (2015) desarrolló la investigación intitulada **“El proyecto educativo institucional y el desarrollo administrativo del Instituto Superior Pedagógico Ricardo Márquez Tapia en el período 2009 -2010”** en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador e indica que en las Instituciones Educativas, el personal administrativo ha sido históricamente excluido de la elaboración y ejecución del PEI, lo que ha generado una falta de comunicación y distanciamiento, dejándolos desinformados y marginados de los proyectos institucionales. Esta situación se refleja en la ausencia de representantes administrativos en el Consejo Directivo, lo cual está tipificado por ley, y en la falta de participación en la Junta General de profesores. Sin embargo, se reconoce que la inclusión y el sentido de pertenencia generan mayor compromiso y eficiencia en el cumplimiento de responsabilidades. Por tanto, la propuesta de involucrar al personal administrativo en el proceso del PEI busca potenciar el éxito educativo en un tiempo más breve, aprovechando de manera óptima las capacidades individuales y colectivas del personal de la institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

- A. Abraham Roy Rosario Flores (2017) llevó a cabo una investigación titulada **“La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B.**

Leguía, distrito Puente Piedra – Lima 2016", en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, con el objetivo de establecer una posible conexión entre la gestión educativa y el rendimiento docente en la educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, ubicada en el Distrito Puente Piedra de Lima en 2016. El estudio, de naturaleza básica, se enmarca en un nivel descriptivo y sigue un diseño correlacional, identificando la relación entre dos variables principales: la gestión educativa y el desempeño docente. La muestra, compuesta por 275 participantes, incluyó directivos, administrativos, docentes, estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria, y padres de familia de la institución. Se utilizó un enfoque de cuestionario para medir ambas variables, validados por expertos y demostrando niveles adecuados de confiabilidad. Los resultados revelaron una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, con un nivel de correlación de 0.837.

2.1.3. Antecedentes locales:

- A. Antezana Calderón, Irma (2018) desarrolló la investigación intitulada **Gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la Provincia de Huanta** en la Universidad Nacional del Centro del Perú y nos indica que la investigación es de tipo aplicada y nivel descriptivo, y se enfoca en la gestión pedagógica y el trabajo docente en instituciones educativas de nivel primario en la provincia de Huanta. La hipótesis planteada establece una relación entre la gestión pedagógica y el trabajo docente en estas instituciones. Se empleó una muestra de 40 docentes, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos respectivamente. El análisis de los datos se realizó

utilizando estadísticas como porcentajes y la correlación de Pearson. Los resultados indican una correlación significativa entre el trabajo docente y la gestión pedagógica, con un valor de significación de 0,0031, menor que 0,05. La correlación de Pearson ($r = 0,435$) muestra una relación moderada, indicando que, a mayor coordinación entre el trabajo docente, mayor importancia se otorga a la gestión pedagógica, y viceversa.

2.2. Bases teóricas-científicas

2.2.1. La gestión pedagógica

2.2.1.1. ¿Qué es la gestión educativa?

El informe del IPEBA (2013) sobre la calidad educativa señalaba que las instituciones educativas deben reflexionar sobre sus metas, identificar y priorizar los desafíos para superarlos, e implementar mecanismos institucionales que faciliten la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto aseguraría que todos los estudiantes alcancen una formación integral. La gestión educativa se entiende como la capacidad de la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones en busca de la mejora constante del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes.

Por otro lado, la Ley General de Educación (LGE), en su artículo N° 13, define la calidad educativa como el nivel óptimo de formación que las personas deberían alcanzar para enfrentar los desafíos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida. Preparar a las personas para abordar estos desafíos implica una formación integral en diversas áreas del conocimiento, como las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física.

En cuanto a la gestión de la institución educativa, esta comprende tres momentos: la planificación educativa, la intervención educativa y el seguimiento y evaluación.



2.2.1.2. Los modelos de la gestión educativa

A. Modelo normativo

El modelo de gestión educativa normativa es crucial para la eficacia de las instituciones educativas, estableciendo normas y regulaciones que guían su funcionamiento. Busca garantizar calidad, equidad y eficiencia en el sistema educativo, promoviendo un entorno propicio para el aprendizaje.

Este enfoque se centra en elaborar y aplicar normas, reglamentos y políticas para dirigir las instituciones educativas, actuando como directrices para garantizar calidad, equidad y cumplimiento de objetivos educativos.

a. Componentes del modelo normativo:

- Marco Legal y Normativo: Identificación y comprensión del marco legal y normativo que regula la educación, incluyendo legislación educativa, reglamentos internos y gobierno escolar.
- Gobierno Escolar: Estructura esencial para la toma de decisiones y el cumplimiento normativo, fomentando la participación comunitaria y estableciendo mecanismos de evaluación y acreditación.
- Evaluación y Acreditación: Enfoque en asegurar la calidad educativa mediante sistemas de evaluación, procesos de acreditación, políticas inclusivas y medidas correctivas.

b. Importancia del modelo normativo:

- Garantía de Calidad: Normas y regulaciones actúan como garantes de la calidad educativa, proporcionando criterios claros de evaluación y mejora continua.
- Legalidad y Cumplimiento: La observancia de normativas legales asegura la legalidad de las operaciones de la institución educativa y su alineación con objetivos nacionales.
- Transparencia y Rendición de Cuentas: Claridad en normas promueve transparencia y facilita la rendición de cuentas interna y externamente.

c. Desafíos y consideraciones:

- Adaptación a Cambios Legislativos: Necesidad de ajustarse rápidamente a cambios en la legislación educativa, implicando revisiones y actualizaciones constantes.
- Equilibrio entre Normas y Flexibilidad: Encontrar un equilibrio adecuado entre establecer normas claras y permitir flexibilidad para adaptarse a las necesidades específicas de la comunidad educativa.

B. La gestión comunicacional en la educación

La gestión comunicacional en la educación se refiere al conjunto de estrategias, políticas y procesos diseñados para facilitar una comunicación efectiva en el entorno educativo. Implica la planificación, implementación y supervisión de acciones que aseguren la transmisión precisa y oportuna de información relevante tanto dentro como fuera de la institución educativa. Este enfoque abarca desde la alta dirección hasta los estudiantes, profesores, personal administrativo y otras partes interesadas, con el objetivo de construir una identidad institucional coherente, fomentar la participación activa, garantizar la transparencia y manejar eficazmente situaciones de crisis. En esencia, la gestión comunicacional busca crear un ambiente propicio para el aprendizaje y la colaboración dentro de la comunidad educativa.

La gestión comunicacional en educación implica la implementación de diversas estrategias para asegurar una

comunicación efectiva en el entorno educativo. Algunas de estas estrategias clave incluyen:

- **Construcción de Identidad Institucional:** La gestión comunicacional busca establecer y proyectar la identidad de la institución educativa, creando una imagen coherente y positiva.
- **Fomento de la Participación:** Se enfoca en promover la participación activa de la comunidad educativa en decisiones importantes, creando un sentido de pertenencia y compromiso.
- **Transparencia y Confianza:** La comunicación transparente contribuye a generar confianza entre los diferentes actores educativos. La honestidad en la difusión de información contribuye a un ambiente de trabajo y aprendizaje saludable.
- **Gestión de Crisis:** Desarrolla estrategias para abordar situaciones de crisis potenciales de manera efectiva. La capacidad de comunicarse adecuadamente durante tiempos difíciles puede minimizar el impacto negativo en la reputación de la institución.
- **Liderazgo Comunicativo:** Implica que la alta dirección de la institución lidere la comunicación, estableciendo una visión clara y promoviendo la coherencia en todos los niveles.
- **Canales de Comunicación:** Identifica y mantiene canales de comunicación efectivos, tanto internos como externos, que pueden incluir reuniones regulares,

plataformas digitales, boletines informativos, entre otros.

- **Capacitación en Comunicación:** Proporciona capacitación en habilidades de comunicación a todo el personal educativo para asegurar una implementación efectiva del modelo y promover una cultura comunicacional positiva.
- **Evaluación Continua:** Incorpora mecanismos de retroalimentación y evaluación regular del modelo para realizar ajustes necesarios, mejorando su eficacia y adaptándose a los cambios en el entorno educativo.

Estas estrategias contribuyen a crear un ambiente educativo cohesionado, transparente y eficiente, fortaleciendo la interacción y colaboración dentro de la comunidad educativa.

C. La gestión de la calidad

La mejora continua de la calidad educativa es una demanda constante en todo el mundo, con reformas frecuentes para abordar los desafíos de la época.

La educación desempeña un papel fundamental en la formación ideológica y social, y se requieren sistemas educativos que se adapten a los desafíos de todos los sectores de la sociedad.

La calidad educativa no solo se refiere a la eficiencia y eficacia, sino también a la definición cualitativa de objetivos educativos alineados con el proyecto nacional.

En la sociedad actual, caracterizada por la globalización y la sociedad del conocimiento, la educación enfrenta

desafíos científicos y tecnológicos que requieren la implementación de la Calidad Total.

Enfoques orientados a los procesos y la transformación de estilos de gestión y enseñanza-aprendizaje son cruciales para lograr la calidad educativa.

La participación de la comunidad académica, el trabajo en equipo, la cultura organizacional, el liderazgo para la calidad y el desarrollo del personal son herramientas esenciales para implementar mejoras en la educación.

En el contexto peruano, a pesar de avances en la cobertura educativa, persisten desafíos en la calidad, como la pobreza, la falta de calidad docente y la baja participación de los padres.

La mejora continua, el liderazgo efectivo y la participación activa de la comunidad son esenciales para superar los retos y ofrecer una educación de calidad.

D. El modelo prospectivo

En el contexto educativo actual, el modelo prospectivo de gestión educativa se posiciona como una herramienta crucial. Frente a los desafíos generados por el constante avance tecnológico, las cambiantes demandas y la diversidad de contextos educativos, este enfoque va más allá de la planificación convencional. La gestión educativa prospectiva implica una visión estratégica hacia el futuro, anticipando escenarios y diseñando planes de acción para mantener a las instituciones educativas a la vanguardia. Se caracteriza por su enfoque a largo plazo, análisis del entorno, establecimiento claro de visión y misión, desarrollo

de escenarios futuros, participación activa de todas las partes interesadas y fomento del aprendizaje continuo.

El proceso del modelo implica analizar el entorno, definir metas a largo plazo, identificar variables críticas, construir escenarios futuros, formular estrategias, implementar y monitorear, así como evaluar y recibir retroalimentación. La importancia radica en permitir que las instituciones sean adaptables y flexibles, desarrollar una visión estratégica a largo plazo, optimizar la asignación de recursos, fomentar la mejora continua y la participación de la comunidad educativa, todo ello promoviendo la transparencia en la toma de decisiones.

E. La gestión estratégica

Las instituciones educativas públicas se encuentran ante diversos desafíos internos, que se caracterizan por la carencia de trabajo en equipo, metas inalcanzables y la falta de adaptación a los cambios tecnológicos y globalizados. La evidente ausencia de habilidad para reunir a pensadores proactivos y la falta de agilidad mental en la gestión escolar resaltan estas problemáticas. La solución imperante ante estos retos se manifiesta en la implementación de la planificación estratégica.

La gestión estratégica de la educación se caracteriza por un enfoque planificado y dirigido hacia metas específicas en el ámbito educativo. Algunos conceptos esenciales incluyen:

- **Planificación estratégica:** Implica la formulación de planes a largo plazo que establecen objetivos,

identifican recursos y definen acciones para alcanzar metas educativas.

- **Diagnóstico situacional:** Previo a la implementación de estrategias, se realiza un análisis de la realidad educativa para comprender desafíos, oportunidades y recursos disponibles.
- **Enfoque en resultados:** La gestión estratégica busca lograr resultados medibles, como mejorar el rendimiento académico, el acceso y la permanencia de los estudiantes, y otros indicadores de calidad educativa.
- **Participación activa de los actores:** Involucra a docentes, directivos, padres y estudiantes en la formulación y ejecución de estrategias para garantizar el éxito educativo.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** Reconoce la importancia de ajustarse a cambios en el entorno educativo, permitiendo modificar estrategias según necesidades y condiciones cambiantes.
- **Mejora continua:** Implica revisar y mejorar constantemente prácticas educativas, programas y políticas basándose en evaluaciones y retroalimentación.
- **Liderazgo efectivo:** Un liderazgo fuerte es esencial para implementar y mantener la gestión estratégica, inspirando y guiando a la comunidad educativa.

Dentro de los Instrumentos de Gestión Educativa, se destacan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular de la Institución (PCI) y el Reglamento Interno (RI) como elementos esenciales. Estas herramientas desempeñan un papel fundamental al dirigir la gestión educativa hacia el logro efectivo de sus objetivos, especialmente en el ámbito pedagógico.

En síntesis, la gestión estratégica de la educación busca maximizar la eficiencia y eficacia de los procesos educativos, asegurando la consecución de metas y adaptándose proactivamente a cambios en el entorno educativo.

2.2.1.4. La gestión y el liderazgo pedagógico

En el actual contexto global de reformas educativas y transformaciones sociales, la dirección escolar se ajusta a nuevas demandas, donde la gestión y el liderazgo se perfilan como conceptos esenciales en los procesos de dirección organizativa.

Los enfoques diferenciados de gestión y liderazgo se delinear claramente: mientras que la gestión se orienta hacia estrategias, eficacia y objetivos, el liderazgo aborda valores, propósitos, pasión e imaginación, aspectos cruciales para movilizar a los actores del sistema educativo.

Barber y Mourshed (2008) resaltan el impacto positivo de la dirección escolar en los resultados académicos, subrayando que los sistemas educativos prosperan cuando los directores dedican tiempo significativo a actividades relacionadas con la mejora de la enseñanza.

En cuanto al liderazgo pedagógico y sus efectos continuos, se define por los comportamientos de los directivos que logran resultados educativos notables de manera constante, marcando una clara diferencia con aquellos que muestran menor eficacia en el rendimiento académico.

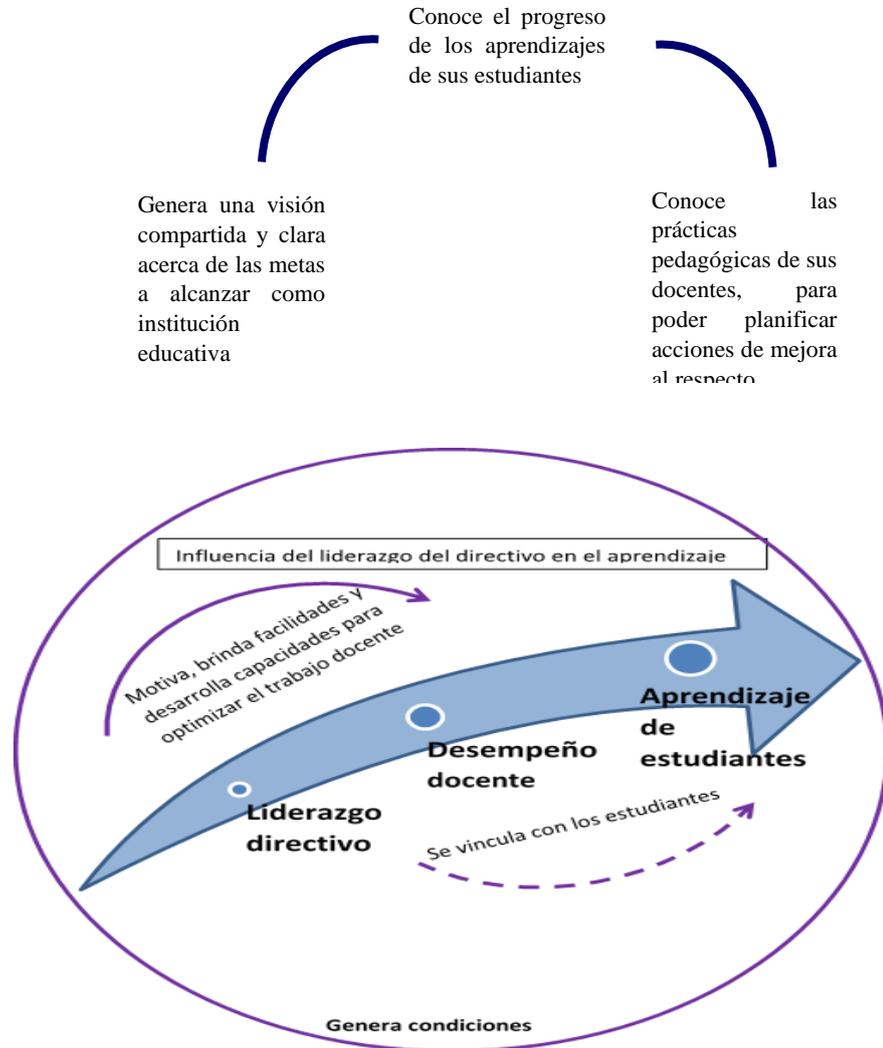
Los documentos del MINEDU sobre Liderazgo Pedagógico, como el Marco del Buen Desempeño Directivo, reconocen la influencia crucial del liderazgo pedagógico en la mejora del aprendizaje, la calidad docente y el funcionamiento escolar. Además, el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2016-2021 destaca el papel fundamental del liderazgo directivo para alcanzar los objetivos del sistema educativo, proponiendo el fortalecimiento de la gestión y liderazgo directivo como una acción estratégica.

2.2.1.5. ¿Por qué el Líder Pedagógico?

El líder pedagógico se distingue por colocar al estudiante y sus procesos de aprendizaje como el núcleo central de la gestión escolar. Esto implica la organización de la institución y la creación de condiciones propicias para que tanto docentes como estudiantes puedan llevar a cabo procesos educativos en un entorno óptimo. Proporciona una guía a la comunidad escolar y dirige los recursos de la institución educativa hacia la consecución de aprendizajes de alta calidad y el desarrollo integral de los estudiantes.

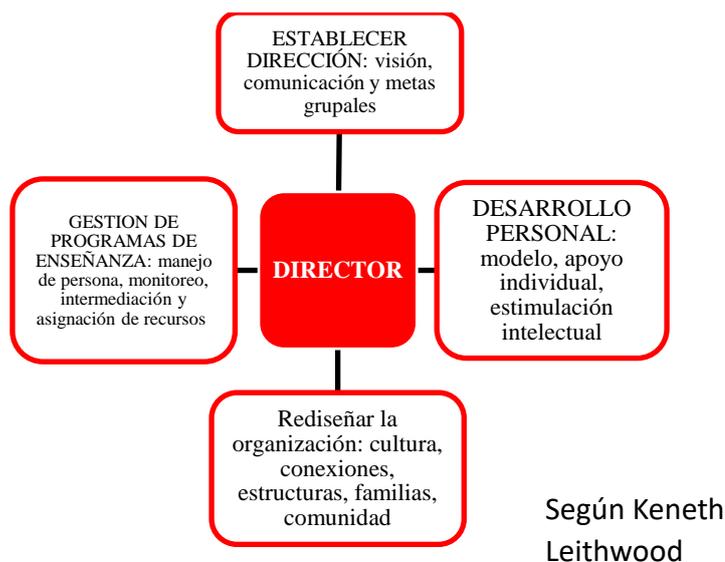
Este líder asume una doble responsabilidad: en primer lugar, la responsabilidad institucional, orientada hacia la consecución de los resultados establecidos. En segundo lugar, la responsabilidad social y ética, dirigida a las personas que se ven influidas por el trabajo que realiza.

¿Cómo es que el liderazgo pedagógico influye en los aprendizajes de las y los estudiantes?



2.2.1.6. Desafío del Director y el equipo directivo de las Instituciones Educativas

La máxima prioridad es lograr aprendizajes, y es responsabilidad del director y su equipo asegurar que los aprendizajes en el aula se maximicen y se produzcan en un entorno favorable. En este sentido, supervisan los procesos y dirigen los recursos de la escuela hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.



2.2.1.7. Siete prácticas de liderazgo en gestión educativa

Se pueden identificar prácticas de liderazgo efectivas para convocar y motivar a las personas a emprender cambios y transformaciones, así como para orientar el sentido colectivo hacia metas y una realidad deseada. Estas prácticas que favorecen la construcción del liderazgo reflexivo sobre los procesos de transformación educativa incluyen:

- Inspirar la necesidad de generar transformaciones, reconociendo debilidades y fortalezas para contagiar el sentido de urgencia y elevar las expectativas sobre los logros a obtener.
- Generar una visión de futuro que exprese las aspiraciones más elevadas y potencialidades humanas, creando conciencia para el cambio y su dirección.
- Comunicar la visión de futuro, considerando que los tiempos de transformación personales pueden diferir de los institucionales, pero manteniendo la premura y registrando las huellas de los aprendizajes.

- Promover el trabajo en equipo mediante la recreación de espacios de formación, sensibilización y diálogo para desarrollar una nueva cultura de trabajo en equipo, reconociendo al otro como complementario y gestionando los conflictos como procesos normales de diversidad.
- Brindar orientación y desarrollar el espíritu de logro, manteniendo claridad de metas, interpretando lo que ocurre y superando la cultura del fracaso.
- Consolidar los avances en las transformaciones, acompañando los procesos de innovación y cambio, generando estrategias de sostén y evaluando los resultados para contagiar el espíritu de riesgo.
- Actualizar los aprendizajes, revisando esquemas mentales, identificando nuevos problemas y reinventando prácticas permanentemente para responder a las necesidades del contexto.

El liderazgo efectivo se basa en la capacidad de instalar un diálogo fructífero entre el contexto y la organización, generando respuestas a las necesidades planteadas y aprendizaje continuo tanto a nivel individual como organizacional. Este proceso implica la apertura de la comunicación interna y externa, la retroalimentación permanente y la acumulación de conocimiento para innovar y mejorar constantemente en los procesos educativos.

2.2.2. Proyecto Educativo Institucional

2.2.2.1. La Planificación Educativa

En términos generales, la planificación educativa implica:

- Comprender la realidad social y educativa de una jurisdicción.
- Anticipar el futuro mediante el establecimiento previo de objetivos, metas, mensajes, actividades y medios.

- Diseñar un enfoque organizado para llevar a cabo tareas y actividades, asegurando el cumplimiento de los objetivos.

A. Características de la Planificación Educativa:

Participativa: Implica la participación activa de funcionarios y la población involucrada en actividades educativas en la jurisdicción. Esto fomenta un enfoque colaborativo en el desarrollo del plan y asume una labor educativa conjunta.

Realista: El plan educativo debe ajustarse a las posibilidades reales en términos de tiempo y recursos disponibles.

Concreta: Requiere objetivos definidos, estrategias viables y motivadoras, así como actividades específicas.

Representativa: El proceso de planificación debe reflejar los intereses, necesidades y motivaciones de los participantes en el ámbito educativo.

B. Momentos de la Planificación Educativa:

El conocimiento adquirido sobre problemas, necesidades, oportunidades, motivaciones e intereses de la institución facilitará la planificación de la labor educativa y permitirá intervenciones más eficaces.

Dentro de la planificación educativa, el PEI es el instrumento de planificación y gestión educativa que se sustenta en una enunciación de visiones, de una misión, y de principios y valores consensuados; que requiere de un compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa y que permitirá, en forma sistematizada, hacer viable la misión de la Institución Educativa.

Desde el 2016, los PEI se formulan según software del MINEDU.

2.2.3. Pasos para elaborar del PEI

A. Formulación del diagnostico

a.1. Análisis de los resultados de aprendizaje

- Recopilación de datos sobre el avance educativo de los alumnos a partir de registros de evaluación integral de los últimos tres años.
- Análisis de los resultados de pruebas estandarizadas para medir el progreso educativo de los alumnos, basado en los resultados obtenidos en dichas pruebas en los últimos tres años.
- • Elaboración de un formato que detalle el avance en los aprendizajes de los alumnos de la institución educativa, utilizando información disponible como registros consolidados de evaluación integral y resultados de evaluaciones estandarizadas de los últimos años.

a.2. Análisis de Resultado de eficiencia interna

Datos sobre el desempeño de la institución educativa en los últimos años, en relación con aspectos internos como la matrícula, la tasa de retiro y traslado, así como los índices de aprobación, reprobación y alumnos con edades superiores a las establecidas para su grado.

a.3. Análisis del funcionamiento de la IE

Se busca evaluar el grado de cumplimiento de los procedimientos internos de la institución educativa. Para ello, se propone realizar encuestas dirigidas a todos los miembros de la comunidad educativa o a una muestra representativa (30%). Se sugiere encuestar a estudiantes de 6º de primaria y de 4º y 5º de secundaria, ya sea a una muestra o a todos los

estudiantes. Se puede aplicar el mismo enfoque para los padres y madres de familia. Respecto al personal docente y no docente, se recomienda encuestar a todo el personal.

a.4. Análisis del entorno de la I.E.

Datos acerca de la conexión entre la institución educativa y su entorno, abordando los problemas y oportunidades fundamentales, así como identificando los actores clave en la comunidad donde se encuentra la institución. Este análisis busca evaluar cómo estos factores influyen, ya sea de manera positiva o negativa, en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

a.5. Diagnóstico Situacional de la I.E.

La evaluación de la situación actual es esencial para definir los objetivos de la institución educativa. Este proceso implica consolidar la información recopilada en las plantillas y en el análisis diagnóstico, para luego redactar los objetivos de manera sólida y lógica.

B. Identidad

b.1. Exposición del Análisis de la Situación Actual

- Presentación del Análisis de la Situación Actual ante la comunidad educativa con el fin de obtener sus opiniones y sugerencias para mejorar la gestión escolar, asegurando así el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa.
- Como puntos de partida, se pueden plantear las siguientes preguntas: ¿El Análisis de la Situación Actual refleja de manera precisa la realidad de la institución

educativa? ¿Hay aspectos que deban agregarse o eliminarse? ¿Por qué?

- De ser necesario, se debe recopilar la información recabada para realizar ajustes al Análisis de la Situación Actual, garantizando así que este refleje fielmente los desafíos que enfrenta la institución educativa.

b.2. Formulación de la Visión Compartida

- Elaboración de la Visión Compartida de la institución educativa, teniendo en cuenta el Análisis de la Situación Actual, la visión del sector educativo y los principios fundamentales de la educación, los cuales han sido internalizados en sesiones de aprendizaje y reuniones previas (estas actividades pueden estar incluidas en el calendario escolar o ser programadas específicamente para este fin). Para llevar a cabo este proceso, es importante emplear una estrategia apropiada considerando los recursos de tiempo y espacio disponibles (reuniones, asambleas, talleres, etc.).
- Es crucial contar con la participación de la mayor cantidad posible, si no de todos los miembros de la comunidad educativa.
- Se debe difundir entre la comunidad educativa la importancia de los principios de la educación y la visión del Sector Educación.
- Una estrategia para trabajar hacia el futuro deseado implica invitar a estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, personal administrativo, personal jerárquico,

personal de servicio, vigilancia, auxiliares y personal de apoyo pedagógico a completar fichas sobre sus aspiraciones para la institución educativa y lo que desean lograr en ella. Una vez recopiladas, estas fichas se integrarán en la plantilla para la formulación de la Visión Compartida.

Ejemplo:

Aspecto	Futuro deseado	Brecha	Futuro factible	Visión compartida
¿Cómo deseamos que sea nuestra I.E.?	Una institución educativa de calidad, que respeta la interculturalidad y asume con responsabilidad los desafíos que las características y el contexto de la IE demandan para su atención.	La principal brecha se origina a partir de las condiciones para organizarnos: tiempo y reporte oportuno de información. Escaso compromiso con el funcionamiento de la IE, debilidad en la autoevaluación del funcionamiento de la IE.	Al 80 % se pueden dar respuesta a las causas asociadas a los problemas.	La I.E. apuesta por un servicio educativo eficiente de calidad basada en el principio de inclusión e interculturalidad con un enfoque holístico con actitud responsable frente al cuidado del ambiente. Cuenta con personal docente innovado, capacitado, actualizado y comprometido en el avance científico y tecnológico.

C. Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes

c.1. Elaboración de Objetivos de Gestión Escolar

Los objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) son los propósitos que guían la administración escolar y representan lo que la institución educativa aspira lograr en los próximos años. Es esencial que estos objetivos sean realistas, desafiantes y coherentes. • Es recomendable formular objetivos en base al Análisis Situacional de la institución educativa y a la Visión Compartida. Al elaborarlos, se debe

prestar especial atención a la revisión de problemas y a identificar las causas subyacentes que van más allá de las responsabilidades directas de la institución educativa y sobre las cuales esta no necesariamente puede intervenir directamente

Los objetivos establecidos deben ser alcanzables dentro del período de vigencia del PEI. Estos deben abordar tanto los procesos de funcionamiento como los resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la institución educativa. • Una vez que los objetivos han sido delineados, se sugiere utilizar una lista de verificación para comprobar la estructura, la coherencia y la redacción de cada objetivo propuesto. Se recomienda verificar todos los objetivos planteados.

c.2. Desarrollo de la Matriz de Planificación de Gestión Escolar centrada en el Aprendizaje

A partir de los objetivos de gestión escolar verificados, se procede a elaborar una matriz de planificación que se centre en los aprendizajes. Luego, se establecen las metas, que son declaraciones cuantitativas de logros específicos que se deben alcanzar para cumplir con los resultados esperados de los objetivos planteados. Estas metas deben redactarse en pasado, utilizando términos numéricos y con una dimensión temporal definida. Posteriormente, se formulan los indicadores, los cuales sirven para observar, medir y verificar los cambios cuantitativos y cualitativos asociados a una meta. Estos indicadores deben ser claros, relevantes, viables, medibles y comparables. Además, son útiles para respaldar la toma de decisiones y para evaluar o redirigir las acciones y

estrategias implementadas. Los indicadores se establecen en unidades de medida (números o porcentajes de logro) con respecto a la meta y servirán como referencia para la planificación anual.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE OBJETIVOS, METAS Y ACTIVIDADES						
Objetivos de gestión escolar	Metas	Indicadores	Fuente de verificación	Niveles de logro de las metas		
				Año 1	Año 2	Año 3

D. Acciones para el monitoreo y evaluación del PEI

- d.1. Se elaborará la Matriz de seguimiento y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos a lo largo de la vigencia del PEI.
- d.2. Se llevará a cabo un taller para presentar la propuesta elaborada y permitir la contribución de la comunidad educativa en relación con el PEI. Este taller deberá contar con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.
- d.3. Para redactar el PEI, se recomienda utilizar un lenguaje claro y accesible para todos. El documento debe ser práctico y de fácil manejo, útil para la gestión escolar y la planificación. Se sugiere que el PEI no exceda las 40 páginas según la estructura propuesta. Con la información recopilada, se procederá a redactar el PEI y se enviará a la dirección de la institución educativa para su aprobación. Una vez aprobado por los directivos, se emitirá la resolución correspondiente para su reconocimiento y validez.

d.4. Después de finalizar la redacción del PEI, el director de la institución educativa lo promulgará mediante una Resolución Directiva. Se recomienda presentar el documento final en una reunión y/o asamblea.

Matriz de evaluación y monitoreo del PEI								
Objetivos de gestión escolar	Metas	Indicadores	Estado de avance de actividades			Responsables	Medios de verificación	Acciones para implementar a partir de la evaluación
			Parcial	Mediano	Total			

2.3. Definición de términos básicos

Gestión pedagógica. El liderazgo pedagógico influye en los aprendizajes de los estudiantes de diversas maneras. En primer lugar, el líder pedagógico establece una visión clara y compartida dentro de la comunidad educativa, lo que proporciona dirección y propósito a las actividades escolares. Además, fomenta una cultura escolar que valora el aprendizaje continuo, la excelencia académica y el desarrollo integral de los estudiantes. El líder pedagógico también promueve prácticas de enseñanza efectivas al apoyar la formación profesional del personal docente, proporcionar retroalimentación constructiva y facilitar el intercambio de buenas prácticas. Asimismo, crea un ambiente escolar seguro, inclusivo y estimulante que motive a los estudiantes a comprometerse con su aprendizaje y alcanzar su máximo potencial. En resumen, el liderazgo pedagógico ejerce una influencia significativa en los aprendizajes de los estudiantes al establecer una cultura de excelencia, proporcionar apoyo y recursos para la enseñanza efectiva, y crear un ambiente propicio para el crecimiento y el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

PEI. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) se construye a través de varios pasos que abarcan desde la formulación del diagnóstico hasta la

propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes. Inicialmente, se realiza un análisis exhaustivo que incluye la evaluación de los resultados de aprendizaje y la eficiencia interna, así como el funcionamiento y el entorno de la institución educativa. Posteriormente, se establece una identidad a través de la exposición del análisis de la situación actual y la formulación de una visión compartida. Finalmente, se desarrollan objetivos específicos y se elabora una matriz de planificación que guiará las acciones para mejorar la calidad educativa de la institución en los próximos años.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Si la gestión pedagógica se lleva a cabo de manera efectiva entonces el Proyecto Educativo Institucional reflejará un nivel elevado de gestión institucional en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Si la gestión pedagógica presenta características sólidas de planificación, organización y dirección en la gestión institucional, entonces se observará un mayor nivel de éxito en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.
- b) Si el Proyecto Educativo Institucional está bien estructurado, alineado con los objetivos pedagógicos y cuenta con la participación activa de la comunidad educativa, en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.

- c) Si la comunidad educativa percibe una gestión pedagógica efectiva y comprometida con el logro de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, entonces se generará un ambiente propicio para el cumplimiento de metas educativas y una mayor satisfacción en el ámbito escolar.

2.5. Identificación de variables

a) Variable correlacional X:

Gestión pedagógica.

b) Variable correlacional Y:

Proyecto Educativo Institucional.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Dimensión	Indicadores
Variable correlacional X Gestión pedagógica	Que el director, la jerarquía administrativa, los maestros y los estudiantes adquieran competencia en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan un marco teórico conceptual que se alinea con las corrientes educativas contemporáneas. • Realizan un diagnóstico de la realidad educativa de la escuela para identificar sus necesidades, intereses y potencialidades. • Elaboran la visión, misión, objetivos y estrategias de la escuela para guiar todas las acciones académicas y administrativas. • Definen y proponen áreas y proyectos estratégicos de largo plazo para el trabajo académico y administrativo de la escuela. • Establecen el presupuesto y financiamiento necesario para implementar y equipar las diversas especialidades o carreras ofrecidas por la escuela. • Evalúan y supervisan todas las acciones a través de instrumentos seleccionados y diseñados por la institución.

	<p>Que el director, la jerarquía administrativa y los docentes adquieran conocimiento sobre la estructura del Diseño Curricular Nacional de la educación secundaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poseen conocimientos fundamentales, específicos y de área, así como comprensión de los fundamentos y la lógica orgánica de sus respectivas áreas. • Diseñan y presentan situaciones de aprendizaje para sus estudiantes.
	<p>Que el director, la jerarquía administrativa, los docentes y los estudiantes dominen los contenidos disciplinarios de sus respectivas áreas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizan continuamente a los docentes en los contenidos, asegurando la correlación lógica entre las áreas para desarrollar un enfoque integral. • Transmiten la cultura general y especializada de manera pedagógica y activa.
	<p>Que el director, la jerarquía administrativa y los docentes incorporen estrategias metodológicas participativas en sus actividades de enseñanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imparten clases donde los alumnos participan activamente y aprenden a desarrollar sus propias estrategias de aprendizaje. • Emplean métodos para construir, cuestionar, aconsejar y evaluar. • Mantienen una comunicación efectiva con sus estudiantes.
	<p>Que el director, la jerarquía administrativa y los docentes utilicen eficazmente los materiales académicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominan el manejo de libros escolares y otros materiales educativos para utilizarlos en sus sesiones de trabajo con los alumnos.
	<p>Que el director, la jerarquía administrativa, empleen herramientas básicas para brindar un acompañamiento pedagógico adecuado a los maestros de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoran adecuadamente a los docentes en la ejecución de los procesos curriculares de su nivel y área.
	<p>Que el director, la jerarquía administrativa, alcancen un nivel de desarrollo profesional adecuado y pertinente a toda la comunidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poseen competencias comunicativas y pensamiento lógico adecuados. • Son innovadores, orientadores, analíticos, sencillos, creativos, comunicativos, seguros de sí mismos, democráticos, solidarios, participativos, ordenados, reflexivos y poseen destrezas prácticas. • Trabajan con la comunidad y consideran la realidad de su entorno.

		<ul style="list-style-type: none"> • Colaboran en equipo con directivos, padres de familia y alumnos para recopilar información sobre la realidad del entorno.
--	--	---

Variables	Dimensiones	Indicador
<p>Variable correlacional Y</p> <p>Proyecto Educativo Institucional</p>	<p>El diagnóstico del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la institución educativa (IE) refleja las fortalezas, áreas de mejora y expectativas de los directivos y docentes en servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la cultura institucional en la institución educativa: Indicador que evalúa el grado de fortalecimiento y promoción de los valores, normas y tradiciones que caracterizan la identidad y convivencia en la institución. • Relaciones entre los docentes de la institución educativa: Indicador que analiza la calidad y eficacia de la comunicación, colaboración y trabajo en equipo entre el personal docente. • Práctica de los valores en el cuerpo docente: Indicador que examina la aplicación y demostración de los valores éticos y morales por parte de los docentes en su desempeño profesional y relaciones interpersonales. • Identificación de los docentes en las actividades de la institución educativa: Indicador que verifica la participación activa y compromiso del personal docente en las actividades y eventos organizados por la institución. • Atención a la capacitación docente: Indicador que evalúa el grado de planificación, oferta y seguimiento de programas de formación y actualización profesional para el cuerpo docente. • Percepción de la calidad profesional docente: Indicador que recopila la opinión y evaluación de la comunidad educativa sobre la competencia y eficacia profesional de los docentes. • Percepción del liderazgo o estilo de gestión en la institución educativa: Indicador que analiza la percepción y valoración de la comunidad educativa sobre el liderazgo y estilo de gestión del equipo directivo.

	<p>La identidad del PEI de la institución educativa exhibe sus fortalezas, áreas de mejora y expectativas según lo percibido por los directivos y docentes en servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación institucional del servicio educativo: Indicador que describe la dirección y enfoque estratégico del servicio educativo ofrecido por la institución. • Tipo de organización que aspira ser: Indicador que identifica la visión y metas de la institución en términos de su estructura, funcionamiento y posicionamiento en el contexto educativo. • Tipo de clima institucional que busca implantar: Indicador que evalúa el ambiente, valores y relaciones que la institución desea promover y mantener en su comunidad educativa. • Valores cuya práctica se priorizan: Indicador que identifica los valores éticos, morales y sociales que la institución promueve y prioriza en su cultura organizacional.
	<p>La propuesta pedagógica del PEI de la institución educativa muestra sus fortalezas, áreas de mejora y expectativas desde la perspectiva de los directivos y docentes en servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rasgos personales trascendentes del perfil docente: Indicador que describe los atributos y cualidades personales destacadas en el perfil del cuerpo docente. • Rasgos profesionales trascendentes del perfil docente: Indicador que identifica las competencias y habilidades profesionales relevantes en el perfil del cuerpo docente. • Características de la enseñanza para la institución educativa: Indicador que describe los enfoques, métodos y estrategias pedagógicas utilizadas en la institución. • Características del aprendizaje para la institución educativa: Indicador que describe los enfoques, procesos y resultados de aprendizaje esperados en la institución. • Promoción personal y profesional de los docentes: Indicador que evalúa las acciones y programas destinados a fomentar el crecimiento personal y profesional del cuerpo docente.
	<p>El Plan Anual de Trabajo de la institución educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su diagnóstico prioriza la atención de los aprendizajes en la institución educativa: Indicador que analiza si

	<p>revela sus fortalezas, áreas de mejora y expectativas de acuerdo con las percepciones de los directivos y docentes en servicio.</p>	<p>el diagnóstico institucional identifica y aborda de manera prioritaria las necesidades y desafíos relacionados con el proceso de aprendizaje de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su diagnóstico prioriza la atención de la Emergencia Educativa en la institución: Indicador que verifica si el diagnóstico institucional identifica y prioriza la atención de situaciones críticas o emergentes en el ámbito educativo. • Su diagnóstico comprende la capacitación de los docentes en la institución educativa: Indicador que analiza si el diagnóstico institucional considera la formación y desarrollo profesional del cuerpo docente como parte integral de sus estrategias de mejora. • Considera actividades para atender la Emergencia Educativa: Indicador que verifica la inclusión de acciones y programas destinados a abordar y superar situaciones de emergencia o crisis en el ámbito educativo. • Considera actividades para mejorar la calidad de los aprendizajes: Indicador que verifica la inclusión de acciones y programas destinados a mejorar la calidad y eficacia del proceso de aprendizaje de los estudiantes. • Considera actividades para mejorar la calidad de la enseñanza: Indicador que verifica la inclusión de acciones y programas destinados a mejorar la calidad y efectividad de la labor docente en la institución.
--	--	---

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

El alcance de la investigación es correlacional, ya que tiene tres objetivos principales: primero, describir cada variable de estudio según su realidad; segundo, establecer la relación entre las variables para determinar su correspondencia; y tercero, formular generalizaciones basadas en los datos obtenidos durante el proceso de investigación.

3.2. Nivel de investigación

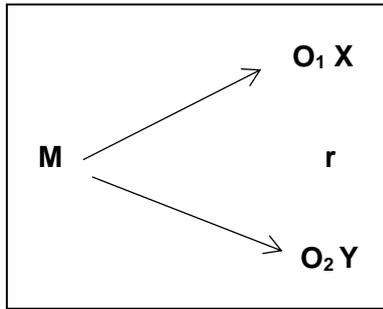
Explicativo experimental

3.3. Métodos de investigación

Método científico descriptivo

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio se adscribe a un diseño descriptivo correlacional que busca validar la hipótesis y alcanzar los objetivos establecidos. Los diseños descriptivos correlacionales están orientados a cuantificar la relación entre las características de las variables, específicamente la gestión pedagógica y el logro del Proyecto Educativo Institucional (PEI).



Dónde:

M. = Unidad de Estudio: instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha.

X = Gestión pedagógica

Y = Logros del PEI.

O₁ = Evaluación de la gestión pedagógica

O₂ = Evaluación de los logros del PEI.

r = Correlación de variables.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población en estudio abarca un total de 4 instituciones educativas públicas de educación secundaria situadas en el distrito de Yanacancha. Sin embargo, para la selección de la muestra, se optó por un enfoque no probabilístico de selección dirigida e intencionada, donde se eligió específicamente una de estas instituciones para participar en el estudio:

Tabla 1:
Población

N°	I.E.	N° total de docentes de CC.SS.
1	I.E. María Parado de Bellido	20
2	I.E. C.N.I. N° 31 Nuestra Señora del Carmen	10
3	I.E. Cesar Vallejo	10
4	I.E. Columna Pasco	5
Total		45

3.5.2. Muestra

La muestra fue elegida mediante un proceso de selección no probabilística dirigida e intencionada, en este caso específico se compone de una única institución educativa de educación secundaria ubicada en el distrito de Yanacancha.

Tabla 2:
Muestra

N°	I.E.	N° total de docentes de CC.SS. encuestados
1	I.E. María Parado de Bellido	20

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE: Gestión pedagógica.
TÉCNICA: Encuesta
INSTRUMENTO: Cuestionario

- a) Características: Se consideran adecuadas.

- b) Escalas de medición: Se consideran adecuadas para el propósito del estudio.
- c) Modo de administración del instrumento: Se considera apropiado para la recolección de datos.
- d) Nivel de complejidad según el sujeto observado: Se juzga como adecuado para el contexto y los participantes.
- e) Validez del instrumento: Se considera adecuada para asegurar la fiabilidad y precisión de los resultados obtenidos.

VARIABLE: Logro del PEI
TÉCNICA: Encuesta
INSTRUMENTO: Cuestionario

- a) Características: Se consideran adecuadas.
- b) Escalas de medición: Se consideran adecuadas para el propósito del estudio.
- c) Modo de administración del instrumento: Se considera apropiado para la recolección de datos.
- d) Nivel de complejidad según el sujeto observado: Se juzga como adecuado para el contexto y los participantes.
- e) Validez del instrumento: Se considera adecuada para asegurar la fiabilidad y precisión de los resultados obtenidos.

Tabla 3:

Items

Ítem	Escala				Observaciones
	1	2	3	4	
1) ¿El director y el equipo directivo lideran eficazmente y gestionan el cambio dentro del establecimiento?					
2) ¿El director y el equipo directivo comunican claramente sus puntos de vista y comprenden las perspectivas de otros actores?					
3) ¿El director y el equipo directivo garantizan la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones y el logro de resultados educativos?					
4) ¿El director y el equipo directivo tienen la capacidad para manejar conflictos y resolver problemas?					
5) ¿El director y el equipo directivo promueven y facilitan la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo?					
6) ¿El director y el equipo directivo están familiarizados con los marcos curriculares y los mecanismos de evaluación relacionados con la educación?					
7) ¿El director y el equipo directivo organizan eficazmente el tiempo para la implementación del currículo en el aula?					
8) ¿El director y el equipo directivo establecen mecanismos para garantizar la calidad de las estrategias didácticas en el aula?					
9) ¿El director y el equipo directivo aseguran la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación del currículo y los resultados de aprendizaje, en línea con el proyecto educativo?					
10) ¿El director y el equipo directivo gestionan los recursos del establecimiento de acuerdo con el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?					
11) ¿El director y el equipo directivo buscan recursos adicionales para apoyar los objetivos educativos e institucionales?					

12) ¿El director y el equipo directivo motivan, apoyan y administran eficazmente al personal para mejorar la efectividad del establecimiento?					
13) ¿El director y el equipo directivo crean condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal?					
14) ¿El director y el equipo directivo fomentan valores institucionales y un ambiente de confianza y colaboración?					
15) ¿El director y el equipo directivo promueven la colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres?					
16) ¿El director y el equipo directivo aseguran la alineación del proyecto educativo con el entorno?					
17) ¿El director y el equipo directivo establecen relaciones con instituciones comunitarias para fortalecer el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?					
18) ¿El director y el equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento?					

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

A. Validación. Para garantizar la validez del instrumento, se llevó a cabo un proceso de evaluación por parte de tres expertos destacados en la región. Estos expertos fueron seleccionados entre distinguidos maestros locales. Utilizando técnicas de validación por expertos, se solicitó la colaboración de dos docentes con experiencia directiva en la educación básica: el Mg. Antonio Yancán Camahuali y el Mg. Pío Mendoza Villanueva. A cada uno se les proporcionó el instrumento (encuesta y cuestionario) junto con una matriz de consistencia y de instrumentos correspondientes. Sus observaciones y sugerencias fueron tomadas en cuenta para mejorar la estructura del instrumento antes de su implementación.

B. Confiabilidad del instrumento. Posteriormente, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach. Este análisis se realizó dividiendo el instrumento en dos partes: una que evaluaba el liderazgo educativo y otra que medía la eficacia del PEI. Se aplicó el método de mitades partidas en una muestra piloto de 20 docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de Yanacancha. Los resultados obtenidos se sintetizaron de la siguiente manera:

Tabla 4:
Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,975
		N de elementos	7
	Parte 2	Valor	,958
		N de elementos	11
	N total de elementos		9
Correlación entre formularios			,941
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,961
	Longitud desigual		,962
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,964
a. Los elementos son: 01, 02, 04, 06, 07, 08 y 09			
b. Los elementos son: 03, 05, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18			

Fuentes: Procesamiento SPSS-20

Del cuadro podemos deducir que la confiabilidad del instrumento es igual a 0,961 en el coeficiente de Spearman Brown.

Ahora bien, teniendo de referencia a Herrera, (1998) los valores hallados son comprendidos entre la siguiente Tabla:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable

0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Como se obtuvo 0,961, se deduce que dichos instrumentos de investigación tienen un valor **confiable**.

3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

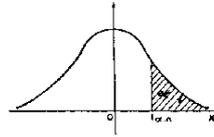
A. Para el análisis y procesamiento de datos, se empleó el software SPSS versión 20, el cual permitió calcular la Media Aritmética, Varianza (S²), Desviación Típica (S) y Coeficiente de Variación (C.V.) de cada dato obtenido mediante los instrumentos de recolección de datos.

3.9. Tratamiento estadístico

Para la prueba de la hipótesis, se aplicó la prueba de la T de Student.

El nivel de significancia utilizado en el análisis indica si los datos son atribuibles al azar o si los resultados son producto del experimento en sí mismo. Se considera un nivel de significancia de $p \leq 0.05$ como indicativo de resultados significativos, lo que permite la publicación de los mismos, implicando el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación. Por otro lado, un nivel de $p \geq 0.05$ lleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, generalmente resultando en la no publicación de los datos. Cuando el nivel de p es ≤ 0.01 , los resultados son extremadamente significativos y pueden ser publicados con confianza. Sin embargo, un nivel de $p \leq 0.10$ indica que los resultados no son confiables, recomendando así la repetición de la investigación.

Tabla 5:
Distribución de Student



$\alpha/2$ gl	0,40	0,30	0,20	0,10	0,050	0,025	0,010	0,005	0,001	0,0005
1	0,325	0,727	1,376	3,078	6,314	12,71	31,82	63,66	318,3	636,6
2	0,289	0,617	1,061	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,33	31,60
3	0,277	0,584	0,978	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,22	12,94
4	0,271	0,569	0,941	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	0,267	0,559	0,920	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,859
6	0,265	0,553	0,906	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	0,263	0,549	0,896	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,405
8	0,262	0,546	0,889	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	0,261	0,543	0,883	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	0,260	0,542	0,879	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	0,260	0,540	0,876	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	0,259	0,539	0,873	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	0,259	0,538	0,870	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	0,258	0,537	0,868	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	0,258	0,536	0,866	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	0,258	0,535	0,863	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	0,257	0,534	0,863	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	0,257	0,534	0,862	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,611	3,922
19	0,257	0,533	0,861	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	0,257	0,533	0,860	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	0,257	0,532	0,859	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	0,256	0,532	0,858	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	0,256	0,532	0,858	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,767
24	0,256	0,531	0,857	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	0,256	0,531	0,856	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	0,256	0,531	0,856	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	0,256	0,531	0,855	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	0,256	0,530	0,855	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	0,256	0,530	0,854	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	0,256	0,530	0,854	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
40	0,255	0,529	0,851	1,303	1,648	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
50	0,255	0,528	0,849	1,298	1,676	2,009	2,403	2,678	3,262	3,495
60	0,254	0,527	0,848	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
80	0,254	0,527	0,846	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,415
100	0,254	0,526	0,845	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,174	3,389
200	0,254	0,525	0,843	1,286	1,653	1,972	2,345	2,601	3,131	3,339
500	0,253	0,525	0,842	1,283	1,648	1,965	2,334	2,586	3,106	3,310
∞	0,253	0,524	0,842	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,090	3,291

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La investigación propuesta se alinea a un enfoque basado en datos concretos y en la realidad actual. La investigación se llevó a cabo con rigurosidad y respeto hacia los datos empíricos, así como siguiendo las directrices metodológicas establecidas por el Manual de Estilo de la Asociación Americana de Psicología (APA).

Su objetivo es valorar de manera responsable y rigurosa la importancia de la gestión pedagógica y su relación con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), reconociendo su papel como elementos clave en la articulación de los diversos actores de la Comunidad Educativa. Estos aspectos son fundamentales para la construcción, implementación, seguimiento y evaluación del PEI, así como para otros instrumentos de gestión en la institución educativa.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para el análisis estadístico de nuestra investigación, primero se procedió con la tabulación y conteo de los datos recopilados, lo cual se presenta de manera organizada en tablas y cuadros. Posteriormente, se realizó la distribución de frecuencias utilizando herramientas de estadística descriptiva para obtener una comprensión detallada de la distribución y variabilidad de los datos. Finalmente, se llevó a cabo la interpretación de los resultados utilizando el índice de correlación, lo que nos permitió identificar y analizar las posibles relaciones entre las variables estudiadas. Este enfoque metodológico nos proporciona una visión integral y rigurosa del fenómeno investigado, permitiéndonos extraer conclusiones fundamentadas sobre la relación entre la gestión pedagógica y el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Tablas, cuadros y gráficos de la aplicación de la encuesta.

Dimensión: Liderazgo

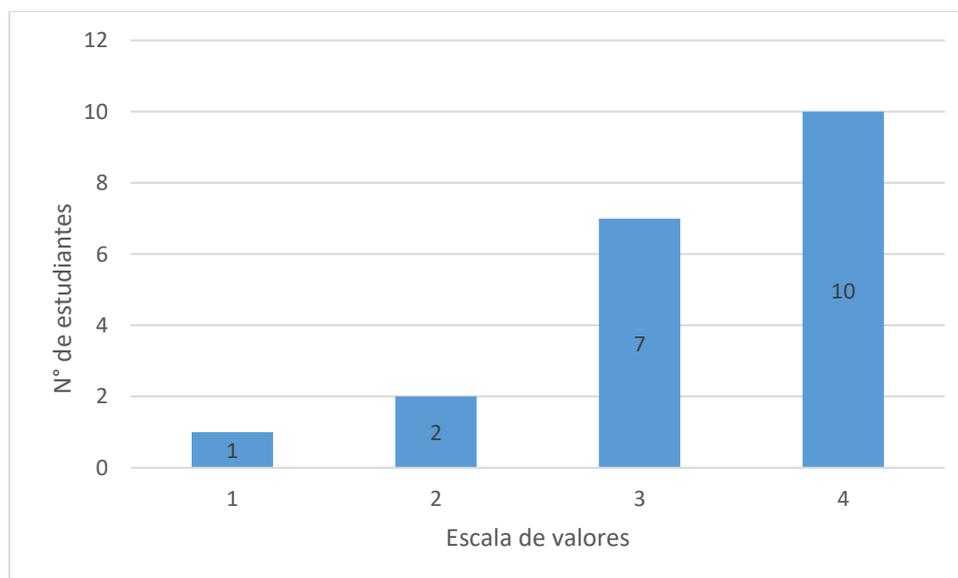
Cuadro 1:

1. ¿El director y el equipo directivo lideran eficazmente y gestionan el cambio dentro del establecimiento?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	7	35	35
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 1:

¿El director y el equipo directivo lideran eficazmente y gestionan el cambio dentro del establecimiento?



Del cuadro 1 y gráfico 1 se puede apreciar que cerca del 100% de docentes conoce la responsabilidad del líder pedagógico; un 50% afirma que el director y su equipo directivo ejercen liderazgo y administran excelentemente el cambio al interior del establecimiento. Mientras que el 35 % indica que es eficiente, un 10% tiene como respuesta que es regular y un 5% que es

deficiente, lo que da confiabilidad a la relación liderazgo pedagógico y PEI, pues esta I.E. fue de las primeras en implementar la actual propuesta del MINEDU en ambas esferas de la gestión educativa.

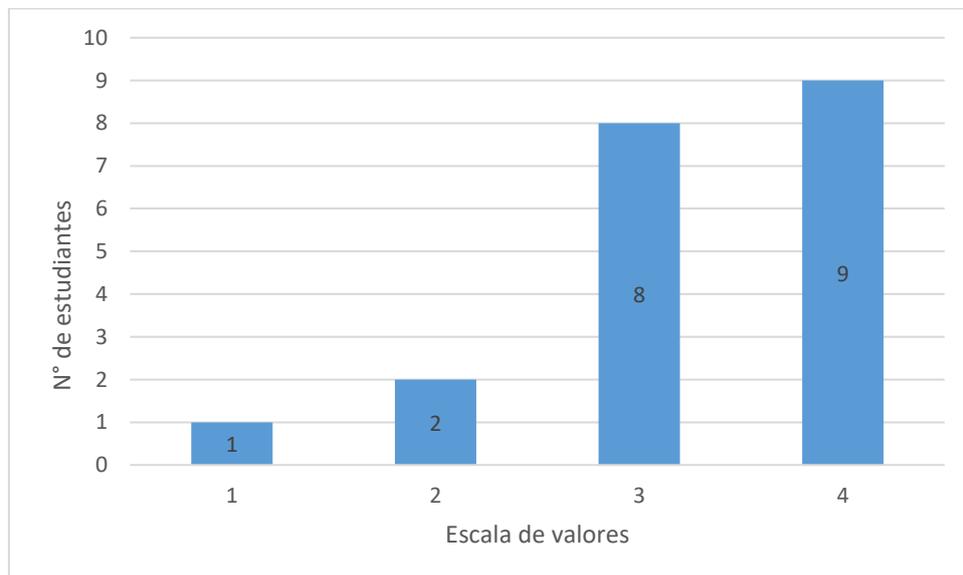
Cuadro 2:

2. ¿El director y el equipo directivo comunican claramente sus puntos de vista y comprenden las perspectivas de otros actores?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	8	40	55
	4: Excelente	9	45	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 2:

¿El director y el equipo directivo comunican claramente sus puntos de vista y comprenden las perspectivas de otros actores?



Del cuadro 2 y gráfico 2 se puede apreciar que del 45% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo comunican excelentemente sus puntos de vista y entienden el punto de vista de otros actores. Mientras que el

40% indica que lo hace de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 5% que es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta habilidad.

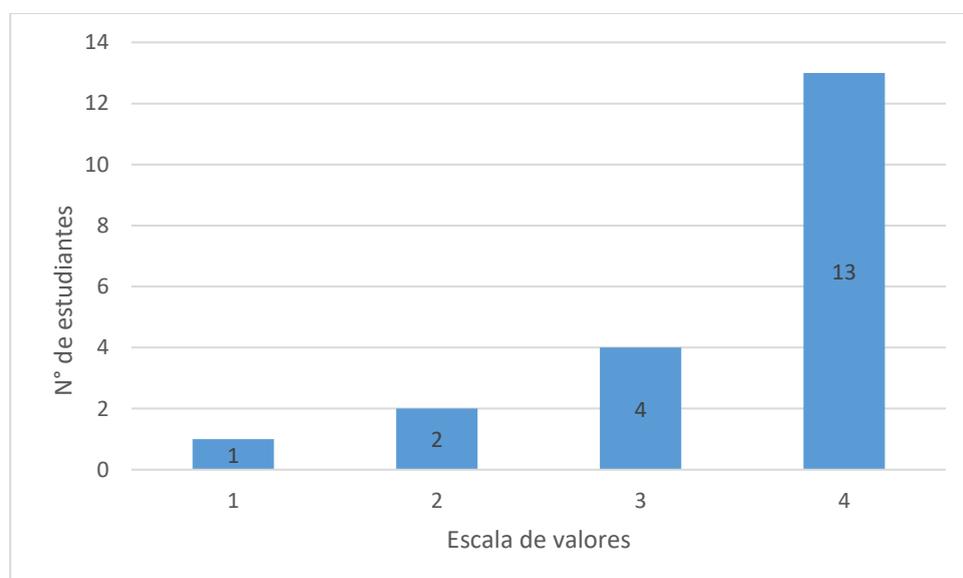
Cuadro 3:

3. ¿El director y el equipo directivo garantizan la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones y el logro de resultados educativos?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	4	20	35
	4: Excelente	13	65	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 3:

¿El director y el equipo directivo garantizan la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones y el logro de resultados educativos?



Del cuadro 3 y gráfico 3 se puede apreciar que el 45% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo aseguran excelentemente la existencia de información útil para la toma de decisiones y la consecución de resultados educativos en el I.E. Mientras que el 20% indica que lo hace de forma

eficiente, un 10% percibe que es regular y un 5% que es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

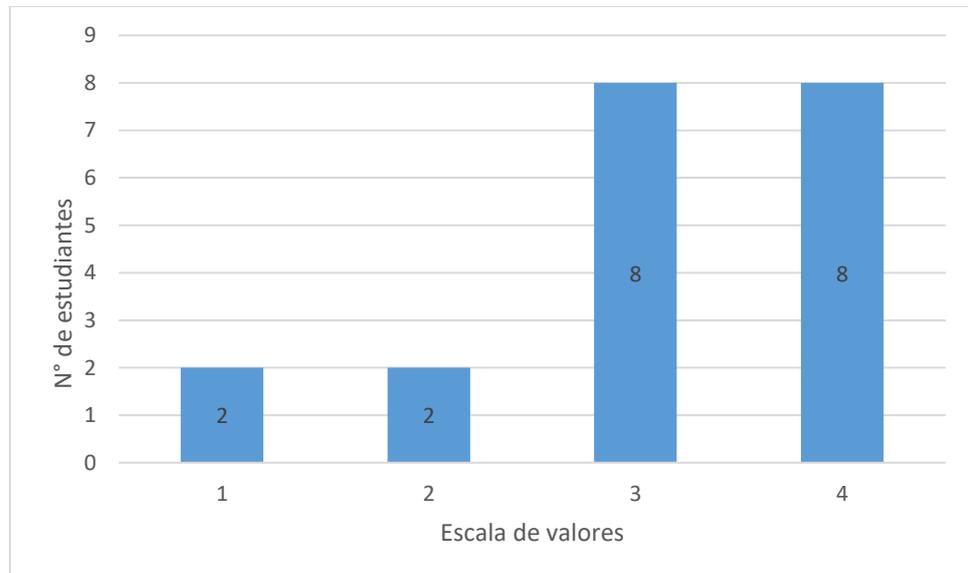
Cuadro 4:

4. ¿El director y el equipo directivo tienen la capacidad para manejar conflictos y resolver problemas?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	2	10	50
	2: Regular	2	10	50
	3: Eficiente	8	40	90
	4: Excelente	8	40	40
Total		20	100.00	

Gráfico 4:

¿El director y el equipo directivo tienen la capacidad para manejar conflictos y resolver problemas?



Del cuadro 4 y gráfico 4 se puede apreciar que el 40% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo administran excelentemente los conflictos y resolver problemas de al I.E. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 10% que es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

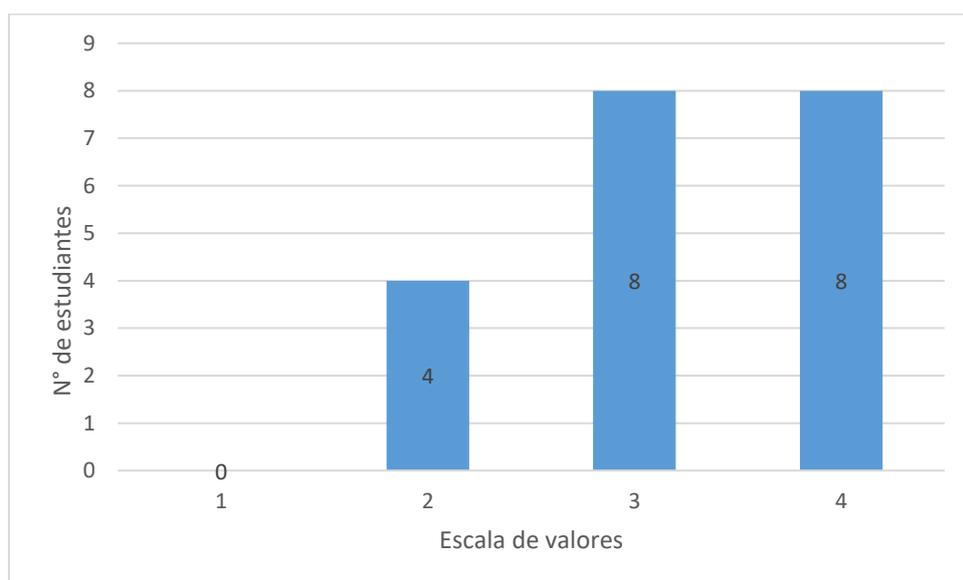
Cuadro 5:

5. ¿El director y el equipo directivo promueven y facilitan la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	0	0	0
	2: Regular	4	20	20
	3: Eficiente	8	40	60
	4: Excelente	8	40	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 5:

¿El director y el equipo directivo promueven y facilitan la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo?



Del cuadro 5 y gráfico 5 se evidencia que el 40% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo difunden excelentemente el proyecto educativo y aseguran la participación de actores de la comunidad educativa en su desarrollo. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma eficiente y un 20% percibe que es regular; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

Dimensión: Gestión Curricular

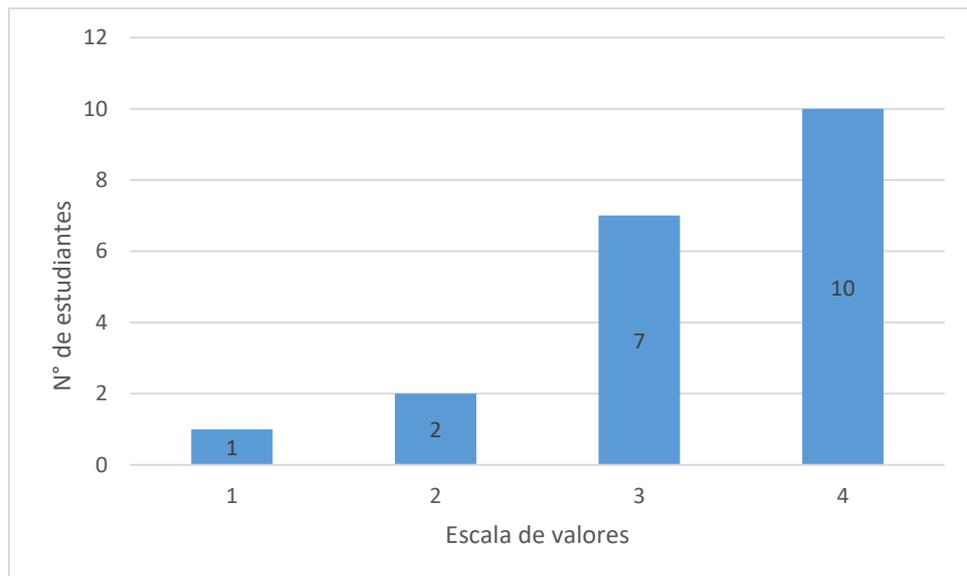
Cuadro 6:

6. ¿El director y el equipo directivo están familiarizados con los marcos curriculares y los mecanismos de evaluación relacionados con la educación?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	7	35	35
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 6:

¿El director y el equipo directivo están familiarizados con los marcos curriculares y los mecanismos de evaluación relacionados con la educación?



Del cuadro 6 y gráfico 6 se evidencia que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo conocen excelentemente los marcos curriculares del DCEB, el Marco del Buen Desempeño Docente y los mecanismos para su evaluación. Mientras que el 35% indica que lo conoce de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 5% que ese conocimiento es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

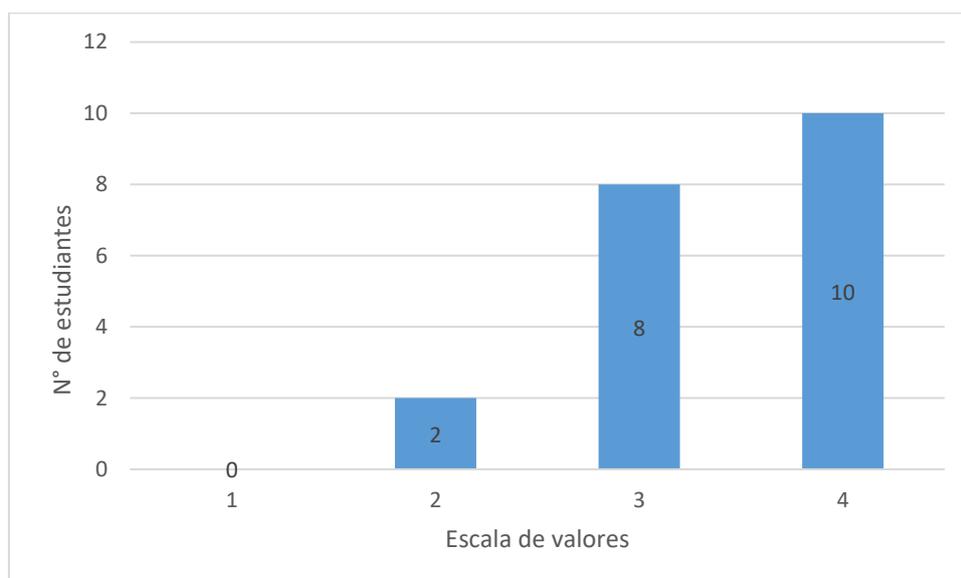
Cuadro 7:

7. ¿El director y el equipo directivo organizan eficazmente el tiempo para la implementación del currículo en el aula?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	0	0	0
	2: Regular	2	10	10
	3: Eficiente	8	40	50
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 7:

¿El director y el equipo directivo organizan eficazmente el tiempo para la implementación del currículo en el aula?



Del cuadro 7 y gráfico 7 se desprende que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo organizan excelentemente los tiempos para a implementación curricular en aula. Mientras que el 40% indica que lo conoce de forma eficiente y un 10% percibe que es regular; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

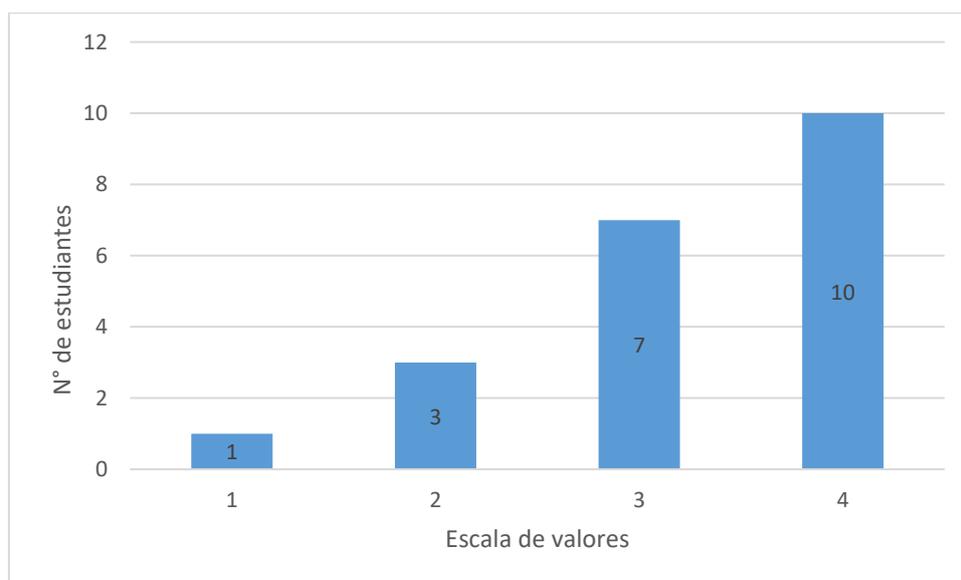
Cuadro 8:

8. ¿El director y el equipo directivo establecen mecanismos para garantizar la calidad de las estrategias didácticas en el aula?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	3	15	20
	3: Eficiente	7	35	50
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 8:

¿El director y el equipo directivo establecen mecanismos para garantizar la calidad de las estrategias didácticas en el aula?



Del cuadro 8 y gráfico 8 se evidencia que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo establecen excelentemente los mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula. Mientras que el 35% indica que lo hace de forma eficiente, un 15% percibe que es regular y un 5% que lo hace deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

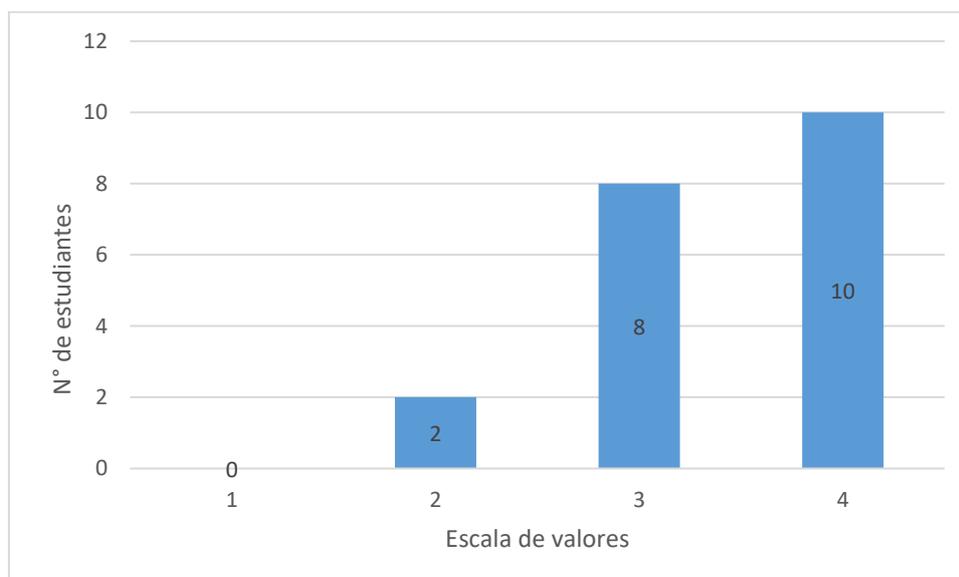
Cuadro 9:

9. ¿El director y el equipo directivo aseguran la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación del currículo y los resultados de aprendizaje, en línea con el proyecto educativo?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	0	0	0
	2: Regular	2	10	10
	3: Eficiente	8	40	50
	4: Excelente	10	60	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 9:

¿El director y el equipo directivo aseguran la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación del currículo y los resultados de aprendizaje, en línea con el proyecto educativo?



Del cuadro 9 y gráfico 9 se evidencia que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo aseguran excelentemente la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje en coherencia con el proyecto educativo institucional. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma

eficiente y un 10% percibe que es regular; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión

Dimensión: Gestión de Recursos

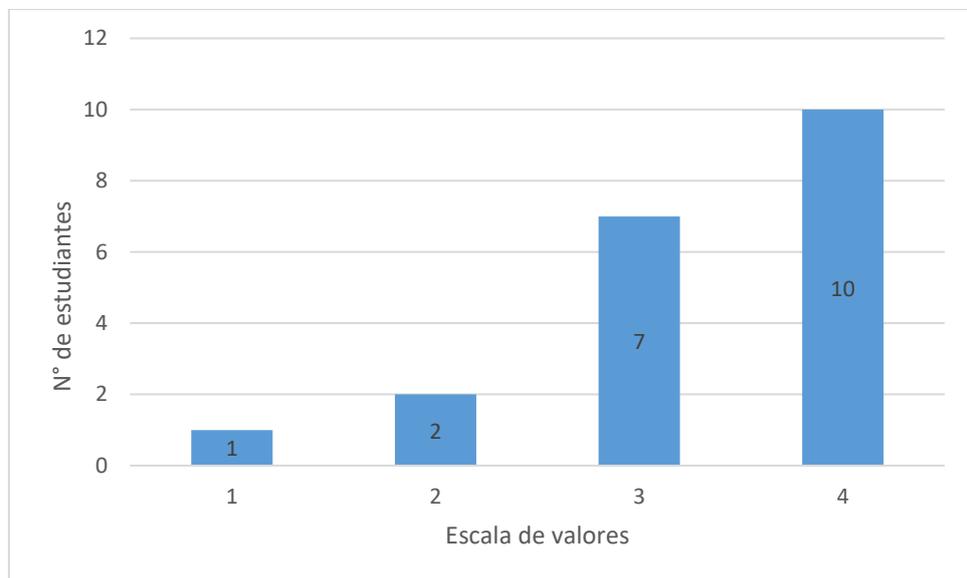
Cuadro 10:

10. ¿El director y el equipo directivo gestionan los recursos del establecimiento de acuerdo con el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	7	35	35
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 10:

¿El director y el equipo directivo gestionan los recursos del establecimiento de acuerdo con el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?



Del cuadro 10 y gráfico 10 se puede apreciar que un 50% afirma que el director y su equipo directivo administran y organizan excelentemente los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y

de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Mientras que el 35 % indica que lo hace con eficiencia, un 10% tiene como respuesta que es regular y un 5% que es deficiente, lo que da confiabilidad esta capacidad de gestión.

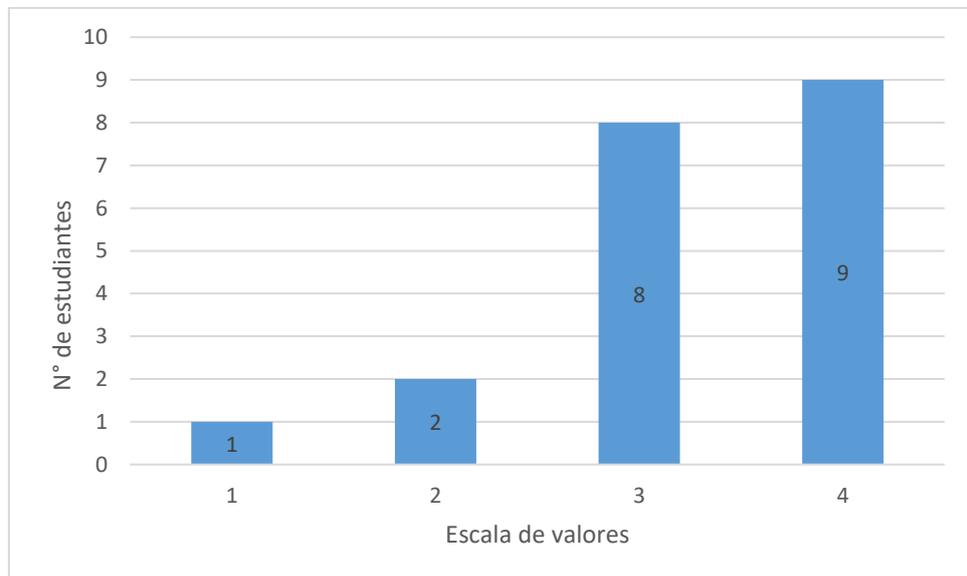
Cuadro 11:

11. ¿El director y el equipo directivo buscan recursos adicionales para apoyar los objetivos educativos e institucionales?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	8	40	55
	4: Excelente	9	45	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 11:

¿El director y el equipo directivo buscan recursos adicionales para apoyar los objetivos educativos e institucionales?



Del cuadro 11 y gráfico 11 se observa que el 45% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo desarrollan iniciativas excelentes para la obtención de recursos adicionales, tanto del entorno directo como de

otras fuentes de financiamiento, orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 5% que es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

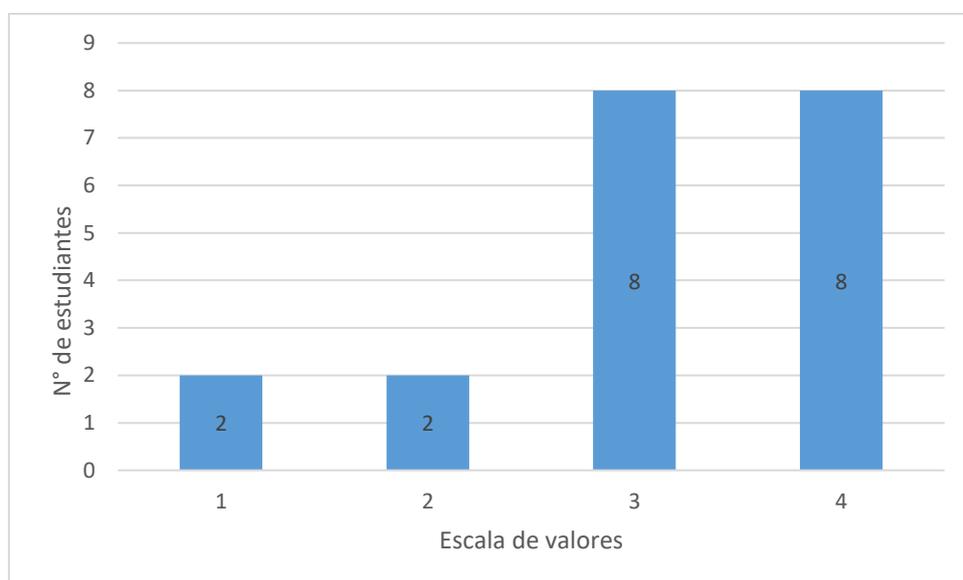
Cuadro 12:

12. ¿El director y el equipo directivo motivan, apoyan y administran eficazmente al personal para mejorar la efectividad del establecimiento?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	2	10	50
	2: Regular	2	10	50
	3: Eficiente	8	40	90
	4: Excelente	8	40	40
Total		20	100.00	

Gráfico 12:

¿El director y el equipo directivo motivan, apoyan y administran eficazmente al personal para mejorar la efectividad del establecimiento?



Del cuadro 12 y gráfico 12 se puede apreciar que el 40% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo motivan, apoyan y administra con excelencia el personal para aumentar la efectividad del

establecimiento educativo. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 10% que es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

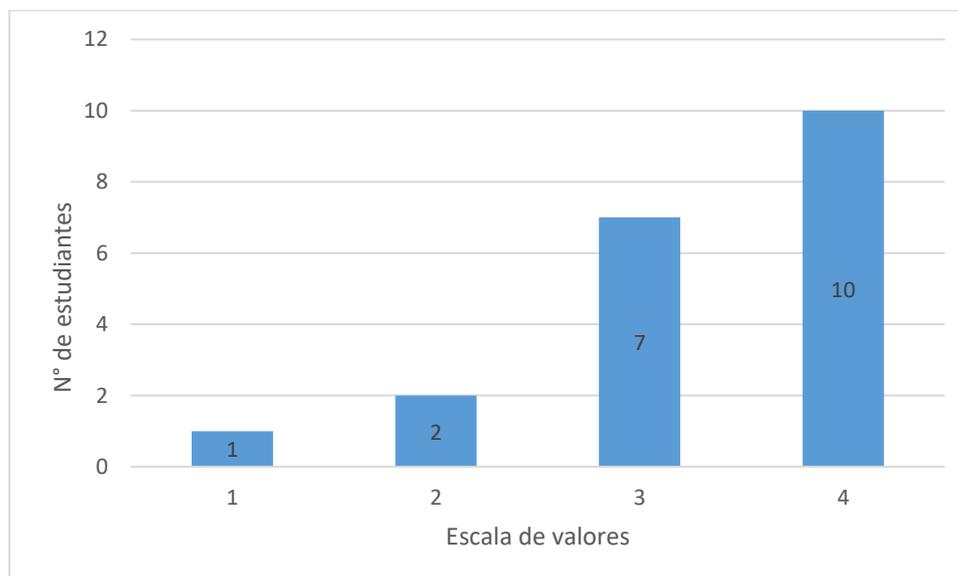
Cuadro 13:

13. ¿El director y el equipo directivo crean condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	7	35	35
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 13:

¿El director y el equipo directivo crean condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal?



Del cuadro 13 y gráfico 13 se evidencia que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo generan condiciones institucionales excelentes para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento. Mientras que el 35% indica que lo

hace de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 5% que en esa acción es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

Dimensión: Gestión del clima organizacional y convivencia

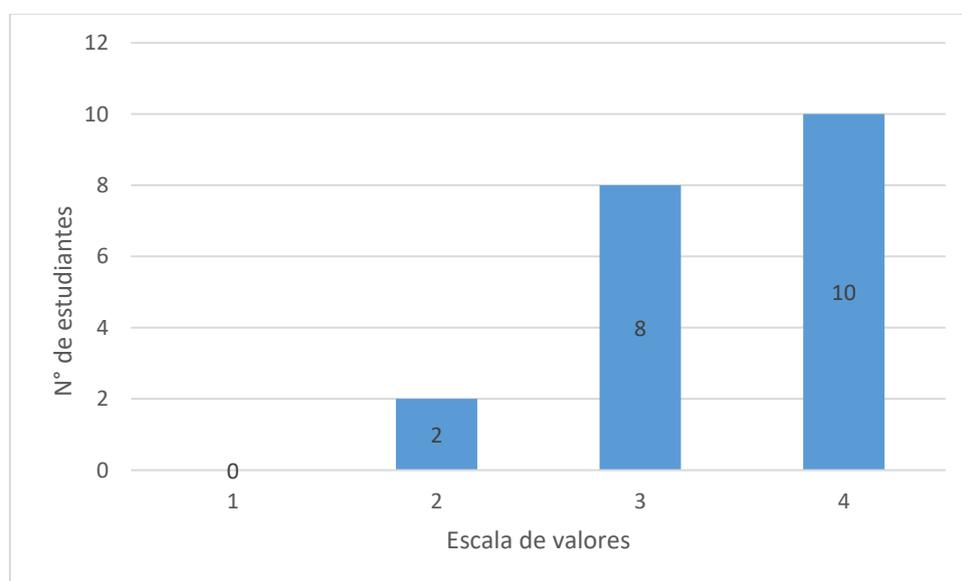
Cuadro 14:

14. ¿El director y el equipo directivo fomentan valores institucionales y un ambiente de confianza y colaboración?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	0	0	0
	2: Regular	2	10	10
	3: Eficiente	8	40	50
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 14:

¿El director y el equipo directivo fomentan valores institucionales y un ambiente de confianza y colaboración?



Del cuadro 14 y gráfico 14 se desprende que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo promueven de forma excelente los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el

establecimiento para el logro de sus metas. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma eficiente y un 10% percibe que es regular; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

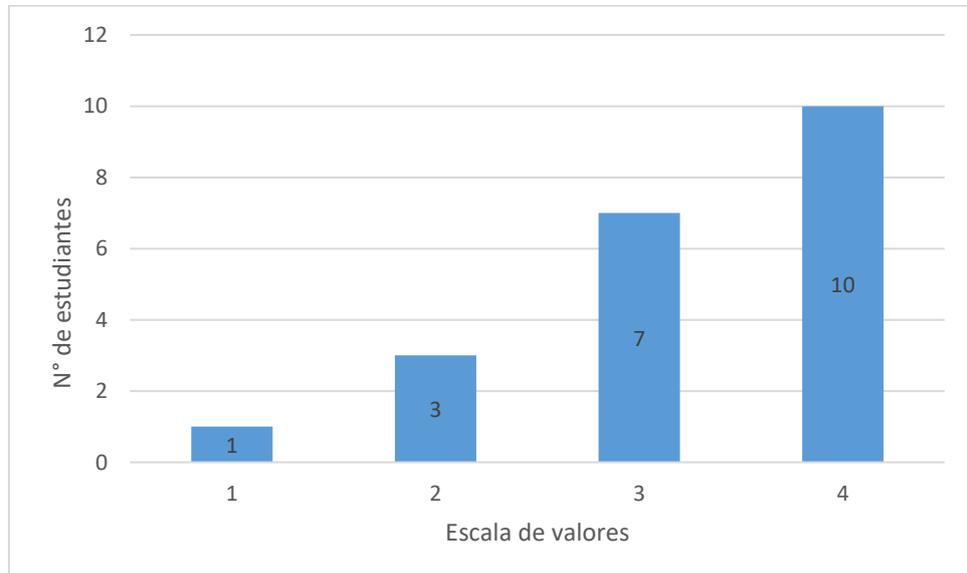
Cuadro 15:

15. ¿El director y el equipo directivo promueven la colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	3	15	20
	3: Eficiente	7	35	50
	4: Excelente	10	50	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 15:

¿El director y el equipo directivo promueven la colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres?



Del cuadro 15 y gráfico 15 se evidencia que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo promueven de forma excelente un clima de colaboración entre el establecimiento educacional, los estudiantes y los padres y apoderados. Mientras que el 35% indica que lo hace de forma eficiente,

un 15% percibe que es regular y un 5% que lo hace deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

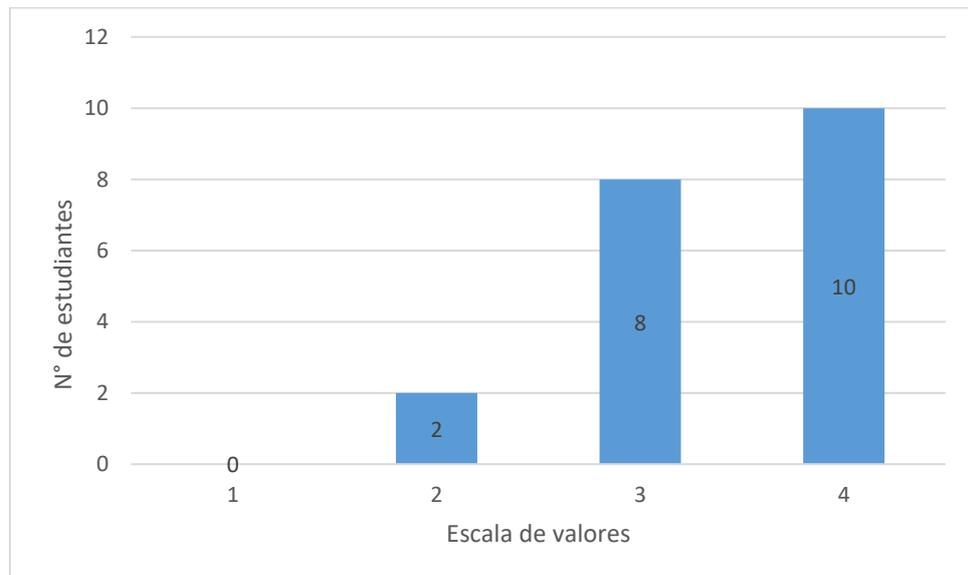
Cuadro 16:

16. ¿El director y el equipo directivo aseguran la alineación del proyecto educativo con el entorno?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	0	0	0
	2: Regular	2	10	10
	3: Eficiente	8	40	50
	4: Excelente	10	60	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 16:

¿El director y el equipo directivo aseguran la alineación del proyecto educativo con el entorno?



Del cuadro 16 y gráfico 16 se evidencia que el 50% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo garantizan de forma excelente la articulación de la definición del proyecto educativo institucional con las características del entorno. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma

eficiente y un 10% percibe que es regular; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión

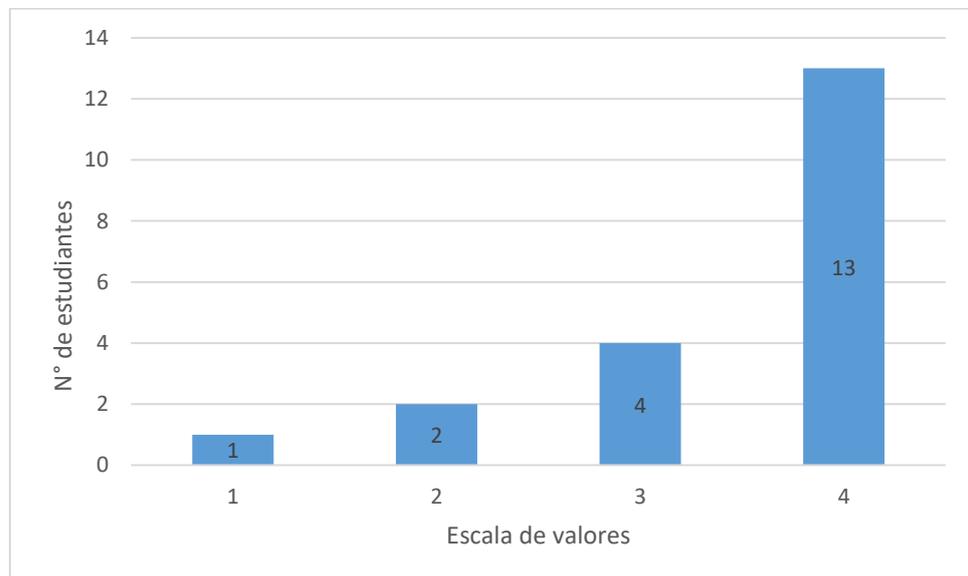
Cuadro 17:

17. ¿El director y el equipo directivo establecen relaciones con instituciones comunitarias para fortalecer el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	1	5	5
	2: Regular	2	10	15
	3: Eficiente	4	20	35
	4: Excelente	13	65	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 17:

¿El director y el equipo directivo establecen relaciones con instituciones comunitarias para fortalecer el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?



Del cuadro 17 y gráfico 17 se puede apreciar que el 45% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo se relacionan excelentemente con instituciones de su comunidad, para potenciar el proyecto educativo institucional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, generando redes de apoyo

pertinentes. Mientras que el 20% indica que lo hace de forma eficiente, un 10% percibe que es regular y un 5% que es deficiente; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

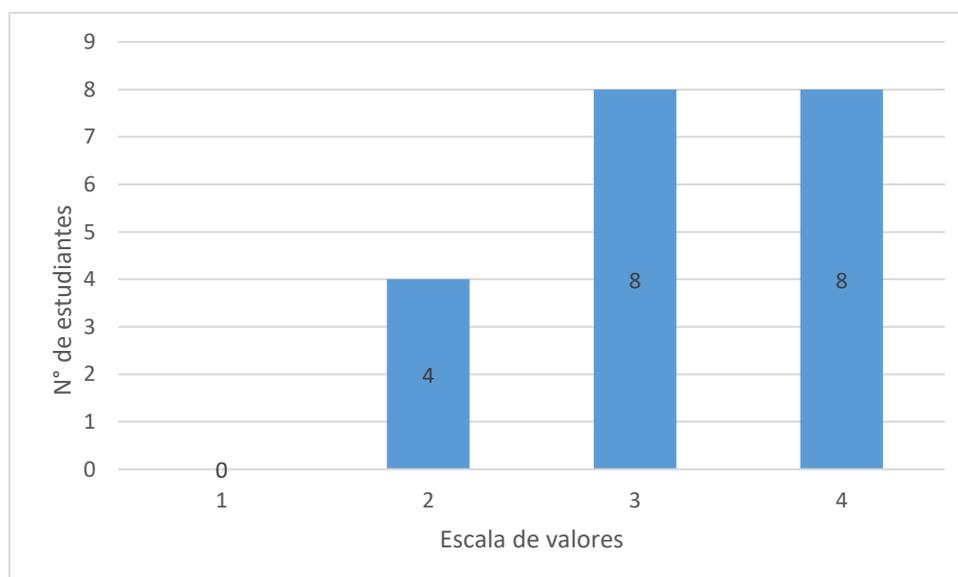
Cuadro 18:

18. ¿El director y el equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento?

CORRELACIÓN		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1: Deficiente	0	0	0
	2: Regular	4	20	20
	3: Eficiente	8	40	60
	4: Excelente	8	40	100.00
Total		20	100.00	

Gráfico 18:

¿El director y el equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento?



Del cuadro 18 y gráfico 18 se evidencia que el 40% de los docentes perciben que el director y su equipo directivo informan de manera excelente a la

comunidad y sostenedor los logros y necesidades del establecimiento. Mientras que el 40% indica que lo hace de forma eficiente y un 20% percibe que es regular; lo que da validez a los resultados sobre esta capacidad de gestión.

4.2.2. Resultados generales de la encuesta

Cuadro 19:

Distribución total por Ítem 01, 02, 04, 06, 07, 08 y 09 de capacidades y habilidades exclusivas de la gestión pedagógica en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha

N	1	2	4	6	7	8	9	Resultado total	Promedio	Promedio total (x)
1.	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
2.	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
3.	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
4.	2	1	2	1	2	2	2	12	9.7	10
5.	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
6.	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
7.	1	1	2	2	1	1	1	9	8	8
8.	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
9.	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
10	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
11	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
12	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
13	2	2	2	2	2	2	2	14	10	10
14	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
15	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
16	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
17	3	3	3	3	3	3	3	21	15	15
18	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
19	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20
20	4	4	4	4	4	4	4	28	20	20

Cuadro 20:

Distribución total por Ítem 03, 05, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de la gestión pedagógica y su relación con el PEI en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha

N	3	5	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Resultado total	Promedio	Promedio total (x)
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
3.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
4.	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	19	9.5	10
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
7.	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	15	11.5	12
8.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	10	10
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	15
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	20

4.2.3. Correlación del liderazgo pedagógico y su relación con el PEI en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha

Cuadro 21:

Distribución para establecer el coeficiente de relación del liderazgo pedagógico (x) y su relación con el PEI (y) en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha

N	x	y	x - \bar{x}	y - \bar{y}	(x - \bar{x}) ²	(y - \bar{y}) ²	(x - \bar{x}) (y - \bar{y})
1.	20	20	0	0	0	0	0
2.	20	20	0	0	0	0	0
3.	15	15	5	5	25	25	25
4.	10	10	10	10	100	100	100
5.	20	20	0	0	0	0	0
6.	15	15	5	5	25	25	25
7.	8	12	12	8	144	64	96
8.	15	15	5	5	25	25	0
9.	20	20	0	0	0	0	0
10.	15	15	5	5	25	25	25
11.	20	20	0	0	0	0	0
12.	20	20	0	0	100	100	100
13.	10	10	10	10	100	100	100
14.	15	15	5	5	25	25	25
15.	20	20	0	0	0	0	0
16.	15	15	5	5	25	25	25
17.	15	15	5	5	25	25	25
18.	20	20	0	0	0	0	0
19.	20	20	0	0	0	0	0
20.	20	20	0	0	0	0	0
Total	333	337	67	63	619	539	546

Para calcular el coeficiente de correlación se utiliza la fórmula:

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum(y - \bar{y})^2}}$$

Reemplazando los datos, tenemos:

$$r = \frac{546}{\sqrt{619} \sqrt{539}}$$

$$r = \frac{546}{(24.8) (23.2)}$$

$$r = \frac{546}{575.36}$$

El Coeficiente de Correlación es:

$$r = 0.949$$

4.3. Prueba de hipótesis

A. Prueba de hipótesis del liderazgo pedagógico y su correlación con el Proyecto Educativo Institucional.

$$"r" = \boxed{0.949}$$

- **Planteamiento de Hipótesis:**

Hipótesis Nula Ho: Si la gestión pedagógica no se lleva a cabo de manera efectiva entonces el Proyecto Educativo Institucional no reflejará un nivel elevado de gestión institucional en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.

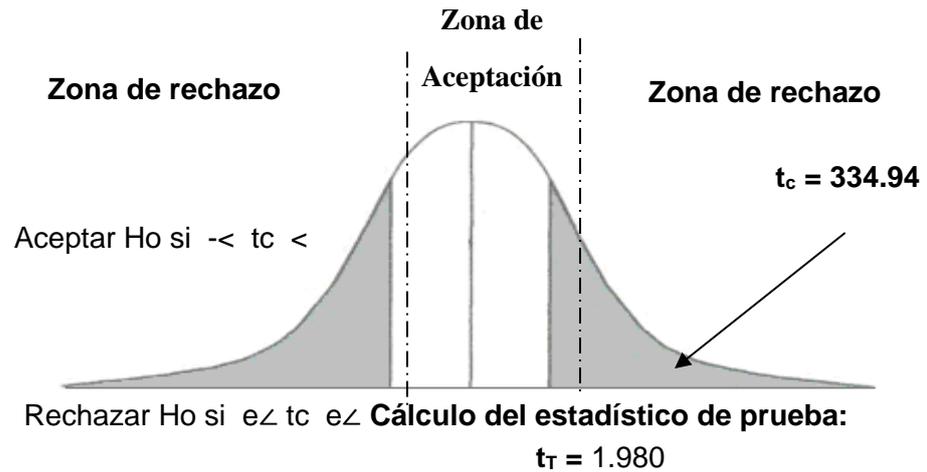
Hipótesis Alterna H₁: Si la gestión pedagógica se lleva a cabo de manera efectiva entonces el Proyecto Educativo Institucional reflejará un nivel elevado de gestión institucional en la percepción de los docentes de Historia y CC.SS. de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Yanacancha, en la provincia y región Pasco.

- **Nivel de significancia o riesgo:**

$$\alpha=0,5.$$

$$gl = 4$$

$$\text{Valor crítico} = 0.941$$



$N = 20$

$r = 0.949$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{(0.949)(18)}{0.051}$$

$$t = \frac{17.082}{0.051}$$

$$t = 334.94$$

- **Decisión Estadística**

Puesto que $t_c: 334.94$ es mayor que t teórica: 1.980 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

- **Conclusión Estadística**

Se concluye que existe una relación significativa entre el la gestión pedagógica y su correlación con el Proyecto Educativo Institucional.

4.4. Discusión de resultados

- A. Como resultado de la aplicación de la encuesta al grupo de la unidad de análisis se tiene que los resultados por ítem demuestran que la gestión pedagógica en la I.E. María Parado de Bellido del distrito de Yanacancha es excelente porque más del 50% de los docentes encuestados así lo afirman y un promedio de 35% indican que es eficiente; sólo un aproximado del 10% la califica de regular o deficiente.
- B. Viendo los resultados consolidados de toda la encuesta para un ensayo de hipótesis al 95% de confianza se indica que son significativos ($p < 0.05$) después de aplicarse el Nivel de significancia de la correlación que presenta una $t = 334.94$ que sobrepasa en extremo a la t teórica: 1.980.
- C. El promedio por docente encuestado se encuentra en el rango de 20 en 20 puntos en el 65% del total de la muestra lo que confirma el Nivel de significancia obtenido.
- D. Se demuestra que en la I.E. la correlación entre la gestión pedagógica y PEI es alta según los docentes encuestados.

CONCLUSIONES

La presente investigación admite plantear las siguientes conclusiones:

- 1) La investigación respalda la premisa de que existe una fuerte correlación entre la gestión pedagógica y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), lo cual indica un nivel significativo de gestión institucional en la I.E. María Parado de Bellido en el distrito de Yanacancha. Este hallazgo sugiere que la efectividad de la gestión pedagógica influye de manera positiva en la implementación y cumplimiento del PEI, lo que a su vez contribuye a una mejor dirección y administración de la institución educativa en su conjunto.
- 2) Los datos recopilados y analizados a través de la encuesta confirman de manera estadísticamente significativa (con un nivel de confianza del 95%) que la correlación entre la gestión pedagógica y el PEI es robusta. Esto se evidencia en la alta magnitud del coeficiente de correlación ($t = 334.94$), que supera ampliamente el valor crítico teórico (1.980). Estos resultados respaldan la importancia y la influencia directa que tiene una gestión pedagógica efectiva en la formulación, implementación y seguimiento del PEI en la institución educativa.
- 3) Se observa que la gestión pedagógica y su relación con el PEI no solo tienen un impacto en términos de eficacia administrativa, sino que también promueven un ambiente participativo y colaborativo en la toma de decisiones relacionadas con la gestión educativa y las prácticas pedagógicas. Esto implica que una gestión pedagógica sólida no solo se limita a aspectos administrativos, sino que también fomenta una cultura organizacional que valora y aprovecha la contribución de todos los miembros de la comunidad educativa.
- 4) Desde la perspectiva de los docentes de Historia y Ciencias Sociales, se identifican diferentes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional derivadas de la gestión pedagógica y su relación con el PEI. Esto sugiere que una gestión pedagógica efectiva puede proporcionar un entorno propicio para el desarrollo

profesional continuo de los docentes, ofreciendo oportunidades para la innovación, la colaboración y el aprendizaje compartido dentro de la institución educativa.

RECOMENDACIONES

Después del estudio planteamos las siguientes recomendaciones:

- a. Los profesores de Historia, Ciencias Sociales y Turismo en la comunidad educativa de Pasco deben llevar a cabo proyectos interdisciplinarios que aborden no solo temas académicos, sino también aspectos relacionados con la gestión escolar, el liderazgo pedagógico y la formulación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- b. La base de datos recopilada a partir de la aplicación del instrumento proporciona una plataforma sólida para futuras investigaciones que busquen explorar posibles correlaciones entre diferentes aspectos del liderazgo pedagógico y el PEI. Esta base de datos constituye un recurso valioso que puede impulsar el avance del conocimiento en la caracterización de las escuelas en Pasco.
- c. El análisis de la gestión pedagógica abarca múltiples factores y dimensiones, lo que sugiere la necesidad de incluir en futuras investigaciones a otros actores dentro del entorno escolar, como estudiantes, padres de familia y personal administrativo. Esto permitiría obtener una comprensión más completa de la gestión institucional desde diversas perspectivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Báez de la Fe, B. (1994). El movimiento de escuelas eficaces. *Revista Iberoamericana de Educación*, (4).
- Bruner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura*. Madrid, España: Visor.
- Covey, S. (1995). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós.
- De Bono, E. (1995). *Seis pares de zapatos para la acción. Una solución para cada problema y un enfoque para cada solución*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- De Bono, E. (1988). *Seis sombreros para pensar. Una guía fundamental para pensar con más claridad en la gestión y dirección de empresas y negocios. Por el creador de El Pensamiento Lateral*. Barcelona, España: Granica.
- Delgado, A. (1991). *Centro escolar y acción directiva. Curso de Formación para Equipos Directivos*. Buenos Aires, Argentina: Marín Alvarez Hnos.
- Delgado, M. L. (1994). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid, España: La Muralla.
- Gardner, H., & Laskin, E. (1998). *Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid, España: La Muralla.
- Griéger, P. (1990). *Animar la comunidad escolar. Vivir y construir juntos*. Madrid, España: Narcea.
- Kotter, J. (1997). *El líder del cambio*. México: McGraw.
- Kouzes, J., & Posner, B. (1997). *El desafío del liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios*. Barcelona, España: Granica.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Área de Educación Fundación Chile.
- Senge, P. (1994). *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Silberman, M. (1998). Aprendizaje activo. 101 estrategias para enseñar cualquier tema.

Buenos Aires, Argentina: Troquel.

UNESCO. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Lima, Perú: Unidad de Capacitación en Gestión Ministerio de Educación.

Weinstein, J. (2016). El primer año de los directores novatos. Orientaciones para un

programa de inducción profesional. Santiago de Chile: Fondo de Investigación y

Desarrollo en Educación Departamento de Estudios y Desarrollo División de

Planificación y Presupuesto Ministerio de Educación.

Weinstein, J., & Muñoz, G. (2017). Mejoramiento y liderazgo en la Escuela. Once

miradas. Santiago de Chile: CEDLE y Ediciones Universidad Diego Portales.

ANEXOS

ANEXO N° 01:

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

(Adaptado de la propuesta del Dr. José Weinstein, experto internacional chileno en gestión y liderazgo educativo)

Edad: Sexo: Fecha:

El presente es un instrumento de evaluación de proceso, sirve para valorar de manera individual el trabajo institucional.

1: DEFICIENTE 2: REGULAR 3: EFICIENTE 4: EXCELENTE

Ámbito de la acción directiva	Ítem	ESCALA				OBSERVACIONES
		1	2	3	4	
Liderazgo	1. ¿El director y el equipo directivo lideran eficazmente y gestionan el cambio dentro del establecimiento?					
	2. ¿El director y el equipo directivo comunican claramente sus puntos de vista y comprenden las perspectivas de otros actores?					
	3. ¿El director y el equipo directivo garantizan la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones y el logro de resultados educativos?					
	4. ¿El director y el equipo directivo tienen la capacidad para manejar conflictos y resolver problemas?					
	5. ¿El director y el equipo directivo promueven y facilitan la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo?					

Gestión curricular	6. ¿El director y el equipo directivo están familiarizados con los marcos curriculares y los mecanismos de evaluación relacionados con la educación?					
	7. ¿El director y el equipo directivo organizan eficazmente el tiempo para la implementación del currículo en el aula?					
	8. ¿El director y el equipo directivo establecen mecanismos para garantizar la calidad de las estrategias didácticas en el aula?					
	9. ¿El director y el equipo directivo aseguran la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación del currículo y los resultados de aprendizaje, en línea con el proyecto educativo?					
Gestión de recursos	10. ¿El director y el equipo directivo gestionan los recursos del establecimiento de acuerdo con el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?					
	11. ¿El director y el equipo directivo buscan recursos adicionales para apoyar los objetivos educativos e institucionales?					
	12. ¿El director y el equipo directivo motivan, apoyan y administran eficazmente al personal para mejorar la efectividad del establecimiento?					
	13. ¿El director y el equipo directivo crean condiciones adecuadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal?					

Gestión del clima organizacional y convivencia	14. ¿El director y el equipo directivo fomentan valores institucionales y un ambiente de confianza y colaboración?					
	15. ¿El director y el equipo directivo promueven la colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres?					
	16. ¿El director y el equipo directivo aseguran la alineación del proyecto educativo con el entorno?					
	17. ¿El director y el equipo directivo establecen relaciones con instituciones comunitarias para fortalecer el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje?					
	18. ¿El director y el equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento?					