

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR  
DE LOS DOCENTES. IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE.  
PUENTE PIEDRA. LIMA.**

PEDAGOGICAL LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL AND SCHOOL MANAGEMENT  
OF THE TEACHERS. IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE.  
PUENTE PIEDRA. LIMA.

LIDERANÇA PEDAGÓGICA DO DIRETOR E GESTÃO ESCOLAR  
DOS PROFESSORES. IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE.  
PUENTE PIEDRA. LIMA.

**Recibido:** 09 de agosto del 2023

**Aceptado:** 13 de agosto del 2023

**Aprobado:** 06 de septiembre del 2023

Miriam Margarita **GOMERO PAREDES**<sup>1</sup>

Doris **SÁNCHEZ PINEDO**<sup>2</sup>

### **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión escolar en la IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE. El tipo de investigación empleado fue básico de nivel correlacional con enfoques cualitativos diseño no experimental y de corte transversal.

La población estuvo conformada por 55 docentes de la IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE en el distrito de Puente Piedra. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario compuesto por 24 preguntas tipo Likert para cada una de las variables de estudio, los mismos fueron validados por juicios de expertos cuya confiabilidad fue verificada a través del Alfa de cronbach cuyo resultado de la variable liderazgo directivo = **0,957** y la variable gestión escolar = **0,953** Se concluye que el liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la gestión escolar en la institución de Puente Piedra mencionada con Rho de Spearman que resulta **0,761** y un valor de significancia  $=,000 < 0,05$ .

Palabra clave: Liderazgo directivo, gestión escolar nivel secundaria.

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9981-073X>

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between directive leadership and school management in IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE. The type of research used was a basic correlational level with qualitative approaches, non-experimental and cross-sectional design.

The population was made up of 55 teachers from IE N°5176 MARÍA REICHE CROSSE in the district of Puente Piedra. The survey technique was used and the instrument was the questionnaire composed of 24 Likert-type questions for each of the study variables, they were validated by expert judgments whose reliability was verified through Cronbach's Alpha whose result of the variable directive leadership = 0.957 and the school management variable = 0.953 It is concluded that directive leadership is significantly related to school management in the Puente Piedra institution mentioned with Spearman's Rho which is 0.761 and a significance value = .000 < 0 .05.

Keyword: Directive leadership, secondary school management.

## **Introducción**

Actualmente se atraviesa por una pandemia que afecta al mundo y las secuelas y temores de los pobladores ha creado un gran problema en la sociedad por ello en la escuela se ha sufrido grandes cambios y la aplicación de la tecnología y las maneras de organizar el proceso de enseñanza y aprendizaje por tal razón el liderazgo del director quien gestiona los procesos educativos es muy necesario para buscar los cambios organizativos para plantear una educación que apunte a una adecuada calidad (Sepúlveda y Volante, 2018) Los países diseñan políticas específicas desarrollando funciones, estándares para la formación de los líderes tomando como ejemplo a Reino unido quienes definieron los desempeño de la dirección y liderazgo tomando en cuenta un estándar referidos al trabajo que desempeñan dentro del trabajo con otros decentes, padres de familia , alumnos y otros que tengan que ver con el ámbito educativo y como se distribuyen los recursos de forma efectiva. Así como también se diseñan estándares para las asignaturas con indicaciones precisas para el desarrollo de los aprendizajes.

Es necesario indicar en las diversas investigaciones desarrolladas en latino américa relacionada a la gestión escolar en el rendimiento de los alumnos se pueden abordar las acciones del docente para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, de sus relaciones interpersonales y que los padres de familia se involucren, por ello la gestión escolar requiere de líderes que desarrollen acciones innovadoras que aseguren

un aprendizaje de calidad (Del Rosario,2019). Los modelos globales que se enfocan en el estudio del liderazgo observando y comparando sistemas de instituciones gubernamentales o la sociedad tomando en cuenta sus principales características para orientar y en base a ello tomar decisiones en la política educativa (Díaz, 2019). Cabe señalar que el liderazgo directivo o dirección pedagógica en la escuela en lo internacional es prioridad para mejorarla desde el punto de vista político (Bolívar,2019). La dirección escolar con capacidad de liderazgo en Europa como en América Latina establecieron hace unos años un trabajo memorable como primer principio el liderazgo escolar como segundo factor que afectará en la enseñanza aprendizaje e influencia definitiva en los estudiantes (Leithwood et al, 2019). Lo continúa indicando para que desde la escuela se pueda impulsar de manera cultural promoviendo la enseñanza aprendizaje de calidad, la UNESCO emite un informe donde indica que los directivos no asumen un liderazgo que permita estimular al docente con capacidad ya que no cuenta con una adecuada preparación por eso es importante desarrollar un taller de liderazgo que influya directamente en el buen desempeño docente y mejor aprendizaje de estudiantes (Chinchay y Aparicio, 2018)

En el país se propicia la idea que el director es el líder pedagógico por ello (Tevés, 2018) las tareas primordiales del líder educativo es brindar estímulos para propiciar innovaciones y un sustancial cambio, dentro de estas acciones que los impulsa el director se promueve un cambio de cultura colaborativa por ello busca incrementar los esfuerzos y se comprometa a los actores de la organización. Las bases de confianza y respeto es la motivación necesaria para que los miembros de la escuela puedan lograr las metas a través del trabajo en equipo. Este liderazgo definitivamente influirá en la escuela con los cambios necesarios en los compromisos establecidos mejorando la visión y misión institucional para desarrollar la mejora de los aprendizajes (Morales, 2018)

El proyecto educativo (2036) plantea como objetivo estratégico una gestión descentralizada, democrática que alcance resultados y sus recursos se distribuyen equitativamente por ello definitivamente para conseguir un adecuado cambio y transformación es necesario descentralizar la gestión y hacerla transparente por ello se precisa que el cambio de perspectiva de gestión orienta en un trabajo adecuado a la gestión local, regional y nacional con participación de la comunidad para obtener una mejor calidad y equidad educativa (Tafur ,2018) Por ello el Ministerio de educación a través del marco del buen desempeño directivo requiere fortalecer la escuela priorizando las políticas educativas que buscan el desarrollo de las instituciones

educativas con procesos planificados alcanzando sus objetivos trazados de la dirección escolar que transforme las comunidades educativas, estableciendo las funciones y responsabilidades en el marco del buen desempeño directivo.

En Lima Metropolitana se cumplen con directivas impartidas por el Ministerio de educación a través de las 7 UGEL que se encarga de supervisar todas las acciones educativas que se desarrollen (Crispín, 2018) se concluye que en la actualidad se observa que las funciones de las directivas de las instituciones educativas son mecánicas ya que organizan; preparan condiciones de enseñanza aprendizaje; reuniones para analizar programaciones en el aula; verifican el cumplimiento de la calendarización escolar; ejecución de actividades curriculares; reuniones para rendir cuentas; seguimiento en la evaluación de pruebas estandarizadas; determina planes de mejora y trabajo de acompañamiento en el aula al docente (Carrasco, 2019) En esta situación el director tiene un cargo delicado donde debe evidenciar las competencias y capacidades para asumir su función con profesionalismo por ello requiere contar con capacitaciones que lo preparen para asumir el reto, en muchos casos el directivo a través de una evaluación consigue asumir el cargo pero no está del todo preparado en el liderazgo y gestión necesarias, para de este modo pueda ejercer asertivamente el cargo y cuando no actúa convenientemente dificulta las labores en la escuela motivando y de esta manera generaría malestar en docentes, alumnos y padres de familia por ello es necesario fortalecerlo

Por tanto en la IE Nuestra Señora de Guadalupe de Lima cercado se hace imprescindible contar con un líder cuya gestión sea la mejor en estos tiempos de constante cambio por eso la gestión educativa conjuntamente con el desempeño docente demandan de una formación que responda a la demanda actual de la educación por ello es necesario que el líder se capacite constantemente en la parte pedagógica, administrativa, gestión y psicosocial para implementar cambios sustanciales en la organización (Quispe, 2018) La gestión educativa en cuanto al desempeño del docente demanda una adecuada preparación profesional que solucione la problemática educativa que cada día tiene nuevos retos de tal manera que el profesional debe dar el suficiente apoyo pedagógico, al igual que administrativo, también a la gestión directiva y aspectos relacionados a situaciones psicosociales para así poder tener un manejo adecuado, el perfil del directivo debe reunir las condiciones y características importantes en su manera o forma de gestión.

#### **Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión escolar en la IE N°5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Lima.

### **Objetivos Específicos:**

1. Establecer la relación que existe entre la fijación de normas y la gestión escolar en la IE N°5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Lima.
2. Identificar la relación que existe entre la organización del trabajo y la gestión escolar en la IE N°5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Lima.
3. Conocer la relación que existe entre la concentración en las metas y la gestión escolar en la IE N°5176 María Reiche Crosse Puente Piedra. Lima.
4. Comprobar la relación que existe entre el grupo centrado en una misión y la gestión escolar en la IE N°5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Lima.

### **Liderazgo directivo.**

El liderazgo es entendido como un compendio de capacidades administrativas y de gestión que son manifestadas por una persona con la aptitud de impactar de manera positiva en otros, con el fin de que un grupo logre los objetivos definidos.

Garbanzo & Orozco (2010) sostienen que los centros educativos necesitan un liderazgo efectivo para rediseñar y aumentar su autonomía institucional y adaptarse a las administraciones modernas según las circunstancias. El liderazgo se ve reflejado en la habilidad de un individuo para relacionarse con otros, determinando capacidades sociales como las relaciones interpersonales y la inspiración para el desarrollo personal.

De los Santos (2018) destaca que el liderazgo ha ganado relevancia en tiempos recientes. El liderazgo implica comunicar posibilidades y acciones de manera clara y sencilla al equipo. Si los miembros del equipo comprenden este mensaje, pueden llevar a cabo sus tareas con éxito. El líder se distingue del resto, tomando decisiones acertadas e inspirando a su equipo a trabajar hacia un objetivo común.

Díaz (2018) indica que, en el contexto empresarial, el liderazgo actúa como un medio para lograr ventajas en la competencia. Un líder tiene la tarea de impactar tanto en la performance individual como en la grupal, fomentando la eficiencia y las competencias organizativas. Es crucial ver al liderazgo como un elemento cambiante que necesita adecuarse a las necesidades de la empresa y al marco histórico donde opera.

### **Cualidades del liderazgo.**

El líder manifiesta un buen liderazgo siempre que desempeñe sus responsabilidades de manera adecuada, respetuosa y exitosa. Es esencial que el líder sea transparente en sus decisiones para evitar el descontento entre los empleados.

Asnai (2020) sostiene que la meta principal de un adecuado liderazgo es que el trabajo del equipo sea satisfactorio, individual y colectivamente. La contribución de cada miembro es crucial para el éxito de cualquier organización. En muchos casos, liderar puede ser un desafío, ya que los equipos suelen estar compuestos por individuos con diferentes conocimientos e intereses.

Además, Asnai (2020) destaca que un líder competente debe defender la autonomía de sus trabajadores, apoyándolos para que utilicen todas sus habilidades y fomentando la creatividad y las emociones para formar un equipo sólido. Un líder debe tener la habilidad de respaldar a sus empleados, proporcionando un apoyo constante que facilite la formación de un equipo eficaz. Según Asnai (2020), es esencial que un líder posea y aplique estas cualidades para motivar y asegurar el bienestar de los empleados en cualquier organización o institución. Algunas de las cualidades más importantes sobre el liderazgo incluyen las que se muestran a continuación:

Según Asnai (2020):

#### **Establecer objetivos y expectativas:**

Es esencial definir metas claras en los equipos de trabajo para que puedan operar de manera cohesiva y con un propósito compartido. Un individuo con objetivos claros es más seguro y determinado, ya que entiende lo que se espera de él. Asnai enfatiza que las personas con metas claras actúan con determinación porque comprenden las expectativas. Por lo tanto, es crucial que los líderes comuniquen a sus equipos los objetivos, la visión y las estrategias. Establecer metas es vital porque permite a las personas definir y comprender lo que realmente desean y pueden lograr, esforzándose para alcanzar sus objetivos. Asnai también sugiere comenzar con objetivos ambiciosos a largo plazo y, gradualmente, desglosarlos en tareas más pequeñas para obtener resultados más rápidos, lo que mantiene al equipo motivado y enfocado.

#### **Inversión en las personas:**

En cualquier organización, los recursos humanos son esenciales y valiosos. Para maximizar el potencial del personal, es necesario invertir en su educación y capacitación. Asnai destaca que el talento humano es fundamental para el desarrollo productivo y el éxito de cualquier empresa u organización. Por lo tanto, es esencial que los líderes implementen programas de capacitación y actualización para que el personal

se sienta más competente en sus roles. Además, aquellos con habilidades de liderazgo deben reconocer y aprovechar las habilidades especiales de su equipo en beneficio de la organización. Las empresas deben seleccionar perfiles con alto potencial para las áreas en las que trabajarán y continuar invirtiendo en su formación y desarrollo.

#### **Potenciar el talento:**

Maximizar el talento humano es crucial para el éxito continuo de una organización en el mercado laboral. Esto permite a los empleados planificar el futuro con una visión clara. Asnai sostiene que es fundamental desarrollar y planificar las habilidades de todos los empleados que trabajan hacia un objetivo común. Es esencial realizar evaluaciones regulares del desempeño y obtener retroalimentación honesta de los clientes y otros stakeholders sobre fortalezas y áreas de mejora. Todos los empleados deben ser considerados en los planes de desarrollo profesional. Realizar un análisis FODA del personal y sus respectivas áreas mejorará la organización, y es esencial mantener una comunicación abierta para mantener a los empleados motivados. Además, Asnai señala que los individuos talentosos suelen ser ambiciosos, lo que facilita su retención. Por lo tanto, es crucial cuidar y motivar a los empleados talentosos, asegurando un compromiso genuino y una excelente comunicación entre el equipo y la dirección.

#### **Buena comunicación:**

La comunicación es clave tanto interna como externamente en las empresas, ya que es el medio a través del cual se difunde toda la información. Asnai (2020) subraya la importancia de la comunicación en la transmisión de valores a los grupos laborales. Es esencial hablar de manera directa, legible y breve. Por otro lado, la comunicación puede ser de sentido único. Dentro de un grupo, es crucial dialogar para mantener la cohesión y reconocer el aporte de cada miembro. Asnai enfatiza que un líder destacado es el que presta atención a las inquietudes de su equipo. La comunicación es inseparable del liderazgo en el contexto contemporáneo y venidero. Aquellos líderes que se expresan de manera eficiente aseguran que el colectivo esté receptivo a las preocupaciones o requerimientos de su plantilla.

#### **Escucha activa:**

Requiere adaptabilidad, seguridad, capacidad de análisis y formular cuestionamientos de manera decidida. Es esencial prestar atención continua al equipo y apreciar sus propuestas para alcanzar los objetivos y estrategias planteadas. Asnai (2020) señala que una escucha activa demanda habilidades para analizar, interrogar, demostrar flexibilidad y fomentar un ambiente de confianza. No solo se trata de conocer lo que necesita el grupo, sino también de escuchar constantemente. Esto significa

integrar una variedad de ideas y aplicarlas. Al implementar una escucha activa, los miembros del equipo pueden comprender y entender mejor el propósito de su trabajo, ampliando su dirección y visión según los objetivos y planes establecidos.

### **El entusiasmo y el espíritu de superación:**

En cualquier organización, es crucial contar con individuos que posean una actitud de crecimiento y pasión por sus responsabilidades laborales. Asnai (2020) sostiene que la pasión es un valor primordial en líderes que aspiran a ser referentes para sus equipos. Es imperativo poseer equipos entusiastas, que disfruten de su trabajo, tengan metas altas y busquen retos constantemente. La pasión es una cualidad que todo líder quisiera resaltar en su grupo. Es esencial mantener a los colaboradores animados y con inspiración, impulsando el espíritu del proyecto. Tener un empleado comprometido es un indicador de logro individual en el contexto organizacional.

### **Predicar con el ejemplo:**

Se trata de establecer un entorno que promueva la innovación, identificar posibilidades y, de ser factible, potenciarlas. Asnai (2020) subraya que liderar con el ejemplo no es solamente una de las maneras más efectivas de instruir, sino la única real. Enseñar con el ejemplo implica transmitir valores y estándares éticos, siendo siempre coherente y genuino, fomentando un clima de confianza en el grupo. Es indispensable esforzarse continuamente, reconocer la carga que implica el rol y actuar con integridad, rectitud y autenticidad. La destreza para liderar también se refleja en la capacidad de delegar obligaciones y cometidos. Ser un referente es cuando un líder comparte la responsabilidad con todo su conjunto, afianzando y alentando su fidelidad.

### **Dimensiones del Liderazgo Directivo**

#### **• Dimensión fijación de normas:**

Según Álvarez (2010), las normas deben ser adecuadamente establecidas, ajustadas a las capacidades de las personas, evitando que sean extremadamente bajas o altas. Normas demasiado bajas pueden llevar a alcanzar objetivos básicos, pero reducir la productividad. Por otro lado, si son excesivamente altas, pueden parecer inalcanzables y desmotivar a las personas. El equilibrio ideal es establecer normas que desafíen a las personas a esforzarse, pero que también sean alcanzables.

#### **• Dimensión Organización del Trabajo:**

Esta dimensión aborda el conjunto de acciones determinadas por la administración orientadas hacia la planificación, ejecución y perfeccionamiento de la gestión. Dichas acciones se dirigen a encontrar respuestas efectivas a varios temas,

tales como la segmentación y colaboración en las tareas, maximizar el uso del tiempo, emplear de forma eficaz recursos técnicos e información, y la planificación de las funciones esenciales del líder. Citado por Berry, (2011).

• **Dimensión Enfoque en Objetivos:**

Los objetivos simbolizan los resultados que las personas y colectivos quieren alcanzar. El acto de definir objetivos conlleva una planificación previa que identifica los logros esperados. Esta estructura garantiza que el empeño de empleados, grupos y empresas esté alineado con estos objetivos, evitando desvíos. Según Hellriegel y Slocum, J (2009).

• **Dimensión Equipo Orientado a una Misión:**

La misión establece el motivo fundamental de una entidad, esclareciendo su principal intención, los productos o servicios que proporciona, y los elementos que la hacen única frente a otras organizaciones. En esencia, la misión proporciona la razón de ser de una entidad y la distingue de otras similares. Referenciado por Armijo, (2009).

**Gestión escolar**

La gestión educativa, de acuerdo a la UNESCO, se conceptualiza como una comprensión holística que entrelaza aspectos éticos, eficiencia, políticas y administrativos. Esta gestión aspira al enriquecimiento continuo de prácticas pedagógicas, descubrimiento de nuevas oportunidades y fomento de la innovación (UNESCO - IIPPE 2000: 17).

Esta dinámica gestional se alimenta de aportes teóricos y prácticos de múltiples disciplinas. Pone su foco en cómo se estructura el trabajo en las instituciones educativas y en el avance institucional, priorizando el aprendizaje ininterrumpido de los alumnos (CEPAL-UNESCO 2005).

Casassus (2005) interpreta la gestión como la capacidad de establecer un nexo adecuado entre diversos elementos organizativos: estructura, estrategias, sistemas, estilo de liderazgo, competencias, personal y metas elevadas. Es decir, coordinar eficientemente recursos para lograr objetivos. Esta modalidad de gestión engloba acciones coordinadas que orientan al establecimiento educativo hacia sus fines, implementar las tácticas necesarias y aprovechar técnicas y recursos para concretar metas. Para que sea exitosa, la gestión educativa requiere fundamentarse en una planificación inclusiva y promover un ambiente democrático con roles definidos, una comunicación fluida y una administración eficaz de recursos (Casassus, 2005).

Aguerrondo (2000) y Osorio (2007) sostienen que la gestión educativa es un macroproceso compuesto por la planificación, administración y evaluación, facilitando la

materialización de lo planificado y logrando resultados concretos. Estos tres pilares contienen a su vez sub-procesos detallados, todos interconectados y alineados a objetivos específicos de una institución. Osorio (2007) agrega que esta gestión engloba otros procesos, aplicando criterios y técnicas para llevar a cabo actividades programadas optimizando los recursos.

En Perú, históricamente la gestión educativa ha sido percibida como una labor administrativa, a menudo alejada de los aprendizajes de los estudiantes. El rol del director se limitaba a acatar normativas del Ministerio de Educación y ejecutar labores administrativas. La gestión se estructuraba en una lógica jerárquica, con decisiones e información centralizadas en niveles superiores, relegando a docentes, padres y estudiantes a papeles secundarios (Guerrero, 2012, citado en el Marco del Buen Desempeño, 2014). Esta visión concebía a la escuela como reproductora de la cultura hegemónica y sus tradiciones (MINEDU, 2014). En este modelo, el director minimizaba su función como guía pedagógico y vocero de la entidad educativa.

### **Importancia de la gestión escolar**

La gestión escolar es entendida como un entramado organizacional en el que distintos actores de la esfera educativa, tales como el director, docentes, alumnos, personal administrativo, personal encargado del cuidado y mantenimiento, padres y la comunidad en general, trabajan en conjunto y establecen relaciones mutuas. Estas dinámicas relacionales tienen lugar en un ambiente específico: la institución educativa. Dichas interacciones, enmarcadas en un contexto determinado, están condicionadas por impulsos individuales, rasgos culturales y el clima organizacional que caracteriza a los miembros de la comunidad educativa. El propósito principal de estas interacciones es alcanzar objetivos compartidos a nivel institucional. En este sentido, la gestión escolar se aborda desde una visión holística y sistémica del establecimiento educativo (MINEDU, 2011).

### **Dimensiones de la gestión escolar**

Las facetas de la gestión escolar constituyen un pilar clave en la labor directiva. Para una gestión efectiva, es fundamental amalgamar rasgos de distintos modelos. Esto significa practicar una comunicación clara, evidenciando la realidad mediante la responsabilidad de informar e integrando a los padres y socios externos en el proceso. Además, se debe evaluar con detenimiento los procedimientos existentes para valorar su viabilidad y, de ser necesario, impulsar una reestructuración en la administración y en los sistemas del establecimiento educativo. La gestión, por otro lado, debe poseer un

carácter estratégico, posibilitando la creación de propuestas pertinentes y factibles con miras a cumplir los objetivos establecidos (MINEDU, 2014).

Es esencial subrayar que la gestión escolar aborda la institución de manera holística. Sin embargo, dentro de este marco global, existen subsistemas que interactúan y se entrelazan, constituyendo cadenas cohesionadas por una misión compartida, moldeada por las particularidades de cada establecimiento educativo. Estas cadenas aluden a las distintas configuraciones organizativas mediante las cuales se orienta la gestión, estableciendo interacciones con los individuos y gestionando recursos (Farfán et al., 2016).

Adicionalmente, Hernández (2020) identifica cuatro dimensiones clave en la gestión escolar: pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa. Cada una de estas dimensiones desempeña un papel crucial en el éxito general de la gestión educativa.

- **Dimensión pedagógica**

La faceta pedagógica se enfoca en la dedicación de los líderes educativos a las actividades de enseñanza dentro del centro educativo. Esto significa garantizar que los alumnos logren las metas propuestas en la planificación del currículo y en el Currículo Nacional de Educación Básica. Para promover esta dimensión, es esencial llevar a cabo un monitoreo y acompañamiento de las prácticas docentes. El liderazgo pedagógico del director desempeña un papel fundamental en la gestión pedagógica, incluyendo la gestión eficaz del tiempo, herramientas pedagógicas y materiales educativos (MINEDU, 2015).

Esta dimensión implica la labor de los profesores, sus enfoques pedagógicos, estrategias didácticas, estilos de enseñanza, relaciones con los estudiantes, y su formación continua. Incluso en tiempos de trabajo remoto, esta dimensión no debe pasarse por alto (Córdor, 2020).

Para alcanzar el triunfo en esta faceta, es esencial abordar tres elementos fundamentales: la integración de herramientas tecnológicas, la formación del equipo docente y el ajuste de los estudiantes al aprendizaje remoto, siempre priorizando la excelencia en la educación (Córdor, 2020).

El monitoreo y acompañamiento de los docentes son esenciales para identificar fortalezas y debilidades en su trabajo y proporcionar orientación. Esto implica la revisión constante de la planificación curricular, que debe estar alineada con el Currículo Nacional de Educación Básica y centrarse en generar situaciones de aprendizaje significativas basadas en la realidad identificada (Córdor, 2020).

Dentro de la ya mencionada gestión pedagógica, se busca fortalecer las políticas escolares que abarcan el diagnóstico evaluativo de los alumnos, la toma de decisiones colaborativas entre el profesorado, la organización, realización y valoración de los aprendizajes durante el ciclo académico, así como el incentivo hacia el uso adecuado de tecnologías y medios digitales. Los líderes educativos también tienen la responsabilidad de procurar oportunidades de desarrollo profesional constante para el profesorado y supervisar la implementación de técnicas y herramientas en relación con los objetivos de aprendizaje y las demandas de los alumnos (MINEDU, 2011; MINEDU, 2014).

- **Dimensión organizacional**

La dimensión organizacional dentro de la gestión escolar se centra en la cooperación entre docentes, directivos, alumnos y padres, todo dentro del contexto estructural del centro educativo. Se efectúa de forma colectiva, acatando las directrices y regulaciones establecidas, así como el esquema organizativo de la entidad. Se tiene en cuenta la asignación de responsabilidades, la administración del tiempo y la utilización de los recintos escolares. Cabe destacar que, a raíz de la pandemia, se han adoptado encuentros en línea para incentivar la interacción de todos los integrantes (MINEDU, 2014; Hernández, 2020).

Dentro de la dimensión organizacional, hay propuestas o proyectos que son vitales y que ofrecen un espacio limitado para negociaciones, tales como el diseño educativo o la valoración de la excelencia. Estos elementos son clave para el progreso del centro y la educación de los estudiantes, así que su fortalecimiento es imperativo (MINEDU, 2014).

La administración organizacional exige un entendimiento claro de las directrices escolares que surgen de los ideales y la misión que orientan al centro, y cómo se materializan en acciones administrativas (Chacón, 2013).

Algunos indicadores esenciales para la puesta en marcha y valoración de la administración organizacional engloban la renovación del esquema organizativo escolar conforme a las directrices actuales, la divulgación de dicho esquema mediante encuentros o canales de información, el estímulo para apoyar iniciativas administrativas, y la incentivación de valores en la comunidad educativa a través de la configuración compartida de directrices de comportamiento que promuevan el respeto mutuo (MINEDU, 2011; Hernández, 2020).

- **Dimensión comunitaria**

La dimensión comunitaria en la gestión escolar se orienta hacia el fomento de la inclusión de todos los participantes en las decisiones de la entidad y tiene en cuenta las iniciativas, preocupaciones, normas de convivencia y peticiones emanadas de la comunidad en su totalidad. Se subraya la integración de herramientas tecnológicas, como las conferencias en línea, para potenciar una interacción efectiva (Chacón, 2013).

Es esencial entender que entidades externas al centro educativo, como agrupaciones profesionales, sectores empresariales y entes no gubernamentales, tienen un rol significativo en la consolidación y avance de las labores académicas. Los líderes escolares deben valorar este enlace con los progenitores y las entidades vecinas al centro. La gestión escolar ha trascendido la mera relación interna entre líderes, educadores y alumnos para incorporar a un colectivo más extenso, tales como centros de salud, dependencias policiales, universidades, institutos, ayuntamientos y otros, que pueden ser esenciales para alcanzar las metas institucionales (Chacón, 2013).

La dimensión comunitaria consiste en tejer lazos con el ambiente sociocultural y entre instituciones, incorporando a los progenitores y a variadas entidades comunitarias, ya sean municipales, gubernamentales, civiles, religiosas y demás (MINEDU, 2011).

En el escenario de la pandemia por COVID-19, se resalta el rol crucial de los padres como respaldo para los alumnos en el aprendizaje en línea. Los directivos y maestros deben incentivar la involucración de los progenitores, invitarlos a reflexionar y engancharlos en la travesía educativa, en particular en un marco donde pueden presentarse retos como restricciones financieras, pérdida de seres queridos, desequilibrio emocional y escasez de herramientas tecnológicas (Córdor, 2020).

El Marco del Buen Desempeño Directivo enfatiza la relevancia de formar conexiones estratégicas con los padres y el entorno como componentes esenciales en los procedimientos de gestión dentro de la dimensión comunitaria (MINEDU, 2014).

En la situación de labor a distancia, es primordial tener en cuenta múltiples factores para determinar si la dirección está siendo eficaz en la construcción de vínculos con la comunidad, lo que incluye impulsar la inclusión comunitaria en eventos en línea, asegurar la comunicación efectiva mediante variados dispositivos tecnológicos, implementar programas de concienciación a distancia y manifestar destrezas de liderazgo para potenciar la cooperación (MINEDU, 2014; Rentería y Quintero, 2009).

- **Dimensión administrativa**

La dimensión administrativa en la gestión escolar es esencial y se basa en la aplicación de principios de gestión administrativa para el crecimiento de la institución educativa. Esto implica una mirada analítica y reflexiva sobre las necesidades de la institución, los recursos disponibles, cómo gestionarlos, hacerlos crecer y realizar

inversiones adecuadas. Todos estos aspectos se plasman en documentos de gestión, como el proyecto educativo institucional, el plan anual de trabajo, el reglamento interno y el plan de gestión de riesgos, que deben ser construidos y compartidos en equipo (MINEDU, 2014).

En la gestión escolar de las instituciones, se garantizan las condiciones para proyectar, organizar, coordinar, controlar, supervisar y monitorear los procesos que se generan en la ejecución de planes y actividades. Esto incluye la organización del personal y la gestión de recursos materiales y financieros para alcanzar los objetivos estratégicos de la escuela. El directivo, en este contexto, debe gestionar con equidad y eficiencia los recursos disponibles (MINEDU, 2014).

La gestión escolar engloba las acciones requeridas para proporcionar de forma adecuada y en el momento preciso, los recursos humanos, físicos y económicos con el propósito de cumplir los objetivos del centro educativo. Esto engloba la resolución de disputas y la mediación para armonizar las aspiraciones personales dentro de la entidad. Es relevante destacar que, a raíz de la pandemia, se han incorporado protocolos y herramientas tecnológicas para alcanzar los objetivos propuestos (MINEDU, 2014).

Dentro de la gestión administrativa, algunas tareas específicas son la dirección del equipo, la distribución de roles, la valoración de la eficacia laboral, la preservación y cuidado de activos tangibles e intangibles, la sistematización de datos y el archivo institucional, así como la confección de presupuestos y la administración financiera (MINEDU, 2011).

La gestión escolar demanda claridad en la gestión de recursos, desde las entradas hasta las salidas, buscando potenciar el avance de la entidad y optimizar procedimientos e infraestructura para el bienestar de los alumnos. La responsabilidad de informar es un acto esencial que debe llevarse a cabo regularmente (cada trimestre o semestre) para mantener al colectivo educativo al tanto de la obtención y empleo de los fondos económicos (MINEDU, 2014).

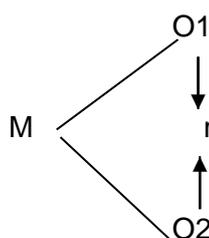
### **Tipo y diseño de investigación**

Según lo que indica Ramos (2015), nuestra investigación adopta una perspectiva positivista. Esta corriente sostiene que la realidad es algo que puede ser cuantificado y es absoluto. Bajo este enfoque, la interacción del investigador con su objeto de estudio debe ser estructurada y rigurosa.

Nuestro método de investigación es de carácter cuantitativo. Hernández (2018) señala que esta estrategia tiene como objetivo responder a un fenómeno específico de

investigación o a una hipótesis predefinida. Esta respuesta se busca a través del análisis de datos que resultan en hallazgos estadísticos o matemáticos.

En cuanto al diseño del estudio, optamos por el enfoque correlacional bivariado. Hernández (2018) argumenta que este diseño busca comprender la relación o conexión entre dos o más variables. Elegimos este diseño específicamente porque buscamos determinar el vínculo entre las variables centrales de nuestra investigación, así como entre sus respectivas dimensiones. A continuación, Hernández (2018) presenta un esquema del diseño:



Dónde:

- M = Muestra de estudio  
O1= Liderazgo Directivo  
O2= Gestión Escolar  
r = Relación entre las variables

### **Población de estudio**

Basado en la definición proporcionada por Quezada (2015), la población hace referencia al total de individuos o elementos que se encuentran dentro del alcance de un estudio investigativo. Específicamente, para esta investigación, la población está formada por la totalidad de directivos y docentes que laboran en la institución educativa N°5176 María Reiche Crosse, ubicada en Puente Piedra, Lima.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

<b>Directivos</b>	<b>Cantidades</b>
Director	1
Subdirector de primaria	1
Subdirector de secundaria	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

<b>Docentes</b>	<b>Cantidades</b>
Docentes de primer grado	4
Docentes de segundo grado	4
Docentes de tercer grado	3
Docentes de cuarto grado	4
Docentes de quinto grado	4
Docentes de sexto grado	4
Docentes del área de comunicación	6
Docentes del área de matemática	6
Docentes del área de CT	4
Docentes del área de sociales	4
Docentes del área de religión	3
Docentes de educación para el trabajo	3
Docente del área de ingles	3
Docentes del área de educación física	3
<b>Total</b>	<b>55</b>

Nota. Data obtenida de los archivos de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Lima

**Muestra**

De acuerdo con Bavaresco (1994), una muestra es una fracción o segmento representativo de una población más amplia, y se selecciona a través de un proceso llamado muestreo, que en este caso es de tipo no probabilístico. En relación con la presente investigación, la muestra está compuesta por los 3 directivos y 55 docentes, lo que hace un total de 58 personas.

La muestra para este estudio es de tipo no probabilístico y censal, ya que se ha decidido incluir a todos los individuos de la población en cuestión, es decir, a los 3 directivos y a los 55 docentes, sumando un total de 58 personas. Dado que este número es manejable, se consideró apropiado llevar a cabo un muestreo censal, lo que significa que toda la población forma parte de la muestra. Ramírez (1997) señala que en un muestreo censal, todas las unidades o sujetos de investigación están incluidos en la muestra. Por lo tanto, en este estudio, las categorías de universo, población y muestra coinciden y son indistintas. Como la población es relativamente pequeña, se optó por

incluir a todos sus miembros en el estudio. Esta decisión está respaldada por la definición que López (1998) da sobre el muestreo censal, al afirmar que "la muestra censal es aquella porción que representa toda la población" (p. 123).

## Resultados y discusión

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

Tabla 1

*Correlaciones : Hipótesis general*

			Gestión Escolar	Liderazgo Directivo
Rho de Spearman	Gestión Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
Liderazgo Directivo	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos la correlación del coeficiente Rho de Spearman 0,761 lo que indica correlación positiva alta del liderazgo directivo y gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. De la misma forma 0,000 indica nivel de significancia alcanzado menor a 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ) precisando que la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) es negada, lo que indica la existencia de correlación significativa entre liderazgo directivo y gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión fijación de normas y Gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión fijación de normas y Gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

Tabla 2

Correlaciones : Hipótesis específica 1

			Gestión Escolar	Fijación de normas
Rho de	Gestión Escolar	Coefficiente de correlación	1,000	,621*
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Fijación de normas	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Vemos la correlación del coeficiente Rho de Spearman 0,621 lo que indica correlación positiva alta de la fijación de normas y gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. De la misma forma 0,000 indica nivel de significancia alcanzado menor a 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ) precisando que la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) es negada por tanto admite la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), lo que indica la existencia de correlación significativa entre la fijación de normas y gestión escolar.

Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre organización del trabajo y la gestión escolar en una institución educativa en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre organización del trabajo y la gestión escolar en una institución educativa en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

Tabla 3

Correlaciones : Hipótesis específica 2

		<u>Gestión Escolar</u>	<u>Organización del trabajo</u>
Rho de	Gestión Escolar	Coefficiente de	1,000
correlación			,662
			**
Spearman			,000
		Sig. (bilateral)	
		N	55
	Organización		,662**
	del trabajo	Coefficiente de	1,00
c		correlación	0
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

En la tabla 12 observamos la correlación del coeficiente Rho de Spearman 0,662 lo que indica correlación positiva de la organización del trabajo y gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

De la misma forma 0,000 indica nivel de significancia alcanzado menor a 0,01 (0,000 < 0,01) precisando que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es negada por tanto admite la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que indica la existencia de correlación significativa entre organización de trabajo y gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre concentración en las metas y Gestión Escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

H1: Existe relación significativa entre concentración en las metas y Gestión Escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

Tabla 4

Correlaciones : Hipótesis específica 3

			<u>Gestión Escolar</u>	<u>Concentración en las metas</u>
Rho de	Gestión Escolar	Coefficiente de	1,000	,752*
Spearman		correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)		
		N	55	55
	Concentración en las	Coefficiente de	,752**	1,000
	metas	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa la correlación del coeficiente Rho de Spearman 0,752 lo que indica correlación positiva alta de concentración en las metas y gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. De la misma forma 0,000 indica nivel de significancia alcanzado menor a 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ) precisando que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es negada por tanto admite la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que indica la existencia de correlación significativa entre concentración en las metas y gestión escolar.

Prueba de hipótesis específica 4

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión grupo centrado en una misión y Gestión Escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión grupo centrado en una misión y Gestión Escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

Tabla 5

*Correlaciones : Hipótesis específica 4*

		Gestión Escolar	Grupo centrado en una misión	
	Gestión Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	55	55
Spearman	Grupo centrado en una	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
	misión	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Señalamos la correlación del coeficiente Rho de Spearman 0,773 lo que indica correlación positiva alta del grupo centrado en una misión y gestión escolar de la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. De la misma forma 0,000 indica nivel de significancia alcanzado menor a 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ) precisando que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es negada por tanto admite la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que indica la existencia de correlación significativa entre grupo centrado en una misión y gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

## Discusión de Resultados

Tras la pandemia, que nos ha acompañado durante dos años, estamos retomando la normalidad, manteniendo las precauciones pertinentes. Durante este tiempo, el papel de las tecnologías ha propulsado una transformación rápida en la educación. Esto ha hecho que la función del director escolar sea cada vez más crucial para el avance educativo. Por ende, este estudio centra su atención en el vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión escolar, específicamente en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Es vital considerar las opiniones de los docentes, pues son actores esenciales que interactúan diariamente con la dirección y observan de cerca su labor.

Según los datos de la Tabla 4, respecto a la gestión escolar, los docentes indicaron niveles bajos (36,4%), medios (35,5%) y altos (28,2%). En cuanto al liderazgo directivo, señalaron niveles bajos (33,6%), medios (35,5%) y altos (30,9%). La Tabla 10 revela una correlación positiva de 0,761 ( $p < 0,01$ ), sugiriendo una relación directa entre liderazgo directivo y gestión escolar en 2022.

El estudio de Mendoza (2021) respalda estos hallazgos, señalando una correlación de 0,714 entre liderazgo y gestión pedagógica. Es relevante mencionar que el 28,2% de los docentes perciben una gestión de nivel alto y el 30,9% un liderazgo directivo de igual nivel, subrayando la interrelación entre ambas facetas. Vásquez (2021) coincide en que este liderazgo y gestión fortalecen el proceso de aprendizaje. Es crucial que un director posea competencias en estas áreas y corresponde al Ministerio de Educación asegurar que las personas adecuadas estén al mando de las instituciones.

En relación con otro objetivo específico, la Tabla 5 muestra que los docentes identificaron niveles bajos (36,4%), medios (35,5%) y altos (28,2%) en gestión escolar, mientras que en fijación de normas fueron bajos (45,5%), medios (28,2%) y altos (26,4%). La Tabla 11 indica una correlación positiva de 0,621 ( $p < 0,01$ ), evidenciando una relación entre la fijación de normas y la gestión escolar en 2022.

El estudio de Calero (2020) sobre gestión escolar y relaciones laborales mostró un coeficiente de Rho de Spearman de 0,392 y una significancia de  $0,020 < 0,05$ . Este dato contradice la relación entre la implementación de normas y la gestión escolar, defendiendo la idea de que una adecuada relación laboral surge cuando el personal adopta las normas de manera eficaz. Esto respalda la postura de nuestra investigación. Además, el trabajo de Wibowo (2020) también evidencia la importancia de la disciplina y los valores para establecer una cultura educativa que actúe según las normas establecidas, promoviendo la reflexión y la participación colectiva. Así, es crucial que exista un entendimiento mutuo sobre deberes y derechos en un ambiente educativo para garantizar un orden y convivencia armónicos.

Con respecto al segundo objetivo y hipótesis específicos, los datos de la Tabla 6 indican que los docentes, al evaluar la gestión escolar, reportaron niveles bajo (36,4%), medio (35,5%) y alto (28,2%). En cuanto a la organización laboral, los valores fueron 36,4% para bajo, 40% para medio y 23,6% para alto. La correlación de Spearman en la Tabla 12 fue de 0,662 con un p significativo de 0,000 <0,01. Esto demuestra una relación directa entre la organización del trabajo y la gestión escolar. Además, investigaciones previas, como la de Cervantes (2009) y Quinteros (2018), subrayan la relevancia de la colaboración y una organización efectiva para mejorar la calidad educativa.

En relación con el tercer objetivo y hipótesis específicos, la Tabla 7 muestra que los docentes, al evaluar la gestión escolar, reportaron niveles bajo (36,4%), medio (35,5%) y alto (28,2%). Sobre la concentración en objetivos, los resultados fueron 49,9% para bajo, 30,9% para medio y 28,2% para alto. La correlación de Spearman en la Tabla 13 fue de 0,752 con un p significativo de 0,000 <0,01. Esto confirma una relación directa entre la concentración en objetivos y la gestión escolar. Las investigaciones de Muñoz (2008) y Vargas (2019) destacan la importancia de establecer metas claras y realistas, así como la necesidad de capacitación continua en liderazgo y gestión para garantizar una educación de calidad.

En relación con el cuarto objetivo y las hipótesis específicas, la Tabla 8 muestra que al valorar la gestión escolar, los docentes indicaron niveles de bajo (36,4%), medio (35,5%) y alto (28,2%). Al considerar el enfoque grupal hacia una misión, los valores reportados fueron 39,1% para bajo, 28,2% para medio y 32,7% para alto. El análisis inferencial de la Tabla 14 evidencia una correlación de Spearman de 0,773 con un valor p de 0,000 <0,01. Esto concluye que existe una conexión directa entre un grupo enfocado en una misión y la gestión escolar para la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra.

El estudio de Cardona (2003) coincide con estos hallazgos al enfatizar la importancia de integrar la misión en la gestión. Sugiere un modelo de gestión que reparte la misión institucional en varios niveles, permitiendo que los integrantes se identifiquen y potencien sus habilidades, y en el contexto educativo, que cada trabajador entienda y abrace la misión, trabajando colectivamente con eficacia. Esta dinámica refleja una similitud con la relación propuesta en nuestra investigación. Por otro lado, Matorera (2017) también señala la importancia de que el personal conozca y se apropie de la misión y visión de una institución para mejorar la calidad de servicio, subrayando la necesidad de gestionar adecuadamente y motivar al personal a actuar con profesionalidad.

Para concluir, es nuestro deseo que las contribuciones aquí presentadas sirvan para futuras investigaciones, dado que las teorías y perspectivas evolucionan con el contexto y el paso del tiempo.

## **Conclusiones**

En el análisis tanto descriptivo como inferencial realizado, se llega a la conclusión de que existe una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0,761, entre las variables liderazgo directivo y gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. Es importante destacar que, en relación a la variable liderazgo directivo, los docentes que participaron en la encuesta indicaron un nivel bajo en un 33,6% de los casos, mientras que un 30,9% consideró que era de nivel alto. En cuanto a la gestión escolar, un 36,4% de los docentes la calificó como nivel bajo, y un 28,2% como nivel alto.

Del mismo modo, se concluye que existe una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0,621, entre las variables fijación de normas y gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. En relación a la gestión escolar, un 36,4% de los docentes la consideró de nivel bajo, mientras que un 28,2% la calificó como nivel alto. En cuanto a la fijación de normas, un 45,5% la evaluó como nivel bajo, y un 26,4% la consideró de nivel alto.

Se establece como conclusión que existe una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0,662, entre las variables organización de trabajo y gestión escolar en una institución educativa de nivel secundario en el Cercado de Lima en 2022. Respecto a la gestión escolar, un 36,4% de los docentes la evaluó como nivel bajo, mientras que un 28,2% la calificó como nivel alto. En cuanto a la organización del trabajo, un 36,4% la consideró de nivel bajo, y un 23,6% la evaluó como nivel alto.

Como conclusión, se establece que existe una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0,752, entre las variables concentración en las metas y gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. En relación a la gestión escolar, un 36,4% de los docentes la calificó como nivel bajo, y un 28,2% la consideró de nivel alto. En cuanto a la concentración en las metas, un 40,9% la evaluó como nivel bajo, y un 28,2% la consideró de nivel alto.

Finalmente, como última conclusión, se establece que existe una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0,773, entre el grupo centrado en una misión y la gestión escolar en la I.E. N° 5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra. En relación a la gestión escolar, un 36,4% de los docentes la evaluó como nivel bajo, mientras que

un 28,2% la calificó como nivel alto. En cuanto al grupo centrado en una misión, un 39,1% lo consideró de nivel bajo, y un 32,7% lo evaluó como nivel alto.

### Referencias bibliográficas

- Aldana, Z. J. (2019 parr 1). Cienciamatria. Obtenido de "Liderazgo Directivo y Educación de Calidad": <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102>
- Armijo, M. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. *Serie manuales ILPES/CEPAL*, 59(1), 25-52. <http://hdl.handle.net/11362/5509>
- Asnai, G. J. (2020 Parr 1-8). MichaelPage. Obtenido de "Las siete cualidades de liderazgo más importantes": <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-delpersonal/cualidades-de-liderazgo-mas-importante>
- Dávila Rojas, O. M. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-Scientia*, 13(2), 71–90. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v13n2a6>
- De los santos Edgar . (2018 parr 2-3). Parques Alegres. Obtenido de "Que es el liderazgo directivo": <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/>
- Díaz, S. C. (2018, p73). "Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional". [https://www.uao.edu.co/sites/default/files/RE&A%20Vol%2015-%20No%201\\_Articulo%204.pdf](https://www.uao.edu.co/sites/default/files/RE&A%20Vol%2015-%20No%201_Articulo%204.pdf). Barrabquilla- Colombia: Revista de Economía & Administración, Vol. 15 No. 1. Enero - Junio de 2018.
- Enríquez, G. (2019). La formación de capacidades en la modernidad a través de la familia y la escuela. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, (29), 12-22. <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/266>
- Garbanzo, G. M., & Orozco, V. H. (2010 p19). Liderazgo para una gestión moderna de. Obtenido de Educación: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>
- Gómez. M (2021). Liderazgo directivo en la gestión escolar desde un enfoque micro político. *Revista Gaceta Pedagógica*, 40(5), 181-202 <https://polinorte.org/revista-no-40-ano-2021-gaceta-de-pedagogia/5> Maestría]. Universidad Cesar Vallejo-Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75632>

- Marín-Gonzales, F. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.4>
- Mendoza, D. (2021). Liderazgo directivo y gestión escolar en las instituciones de educación primaria del Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2021. [Tesis para maestría] Universidad Alas Peruanas. <https://hdl.handle.net/20500.12990/8692>
- Ministerio de Educación-MINEDU (2019). Resolución Viceministerial No. 011-2019MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica. MINEDU. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286165/RVM\\_N\\_011-2019-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286165/RVM_N_011-2019-MINEDU.pdf)
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci_arttext)
- Muñoz, A. W. (2014 parr 3). "El Liderazgo del Director en las Instituciones Educativas". Obtenido de programa 2014: <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-deldirector-en-las-instituciones-educativas>
- OCDE (2021). "¿Cuáles son los roles y salarios de los directores de escuela?", *Education Indicators in Focus*, No. 78, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/97d6b7a5-en>
- Quintana –Torres, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Revista Educación y educadores* DOI: <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>.
- Silva Carreño, W. H., & Mazuera Moreno, J. A. (2019). ¿Enfoque de competencias o enfoque de capacidades en la escuela? *Revista electrónica de investigación educativa*, 21 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412019000100117&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412019000100117&script=sci_arttext)
- UNESCO. (5 de octubre de 2020). Día Mundial de los Docentes: "líderes en tiempos de crisis, reinventando el futuro" [https://www.iesalc.unesco.org/2020/10/05/declaracionconjunta-de-la-unesco-sobre-el-dia-mundial-de-los-docentes/#:~:text=Celebrado%20anualmente%20el%205%20de,del%20Personal%20Docente%20\(1966\)](https://www.iesalc.unesco.org/2020/10/05/declaracionconjunta-de-la-unesco-sobre-el-dia-mundial-de-los-docentes/#:~:text=Celebrado%20anualmente%20el%205%20de,del%20Personal%20Docente%20(1966))

- Vallejo, G. (2020). Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa de Durán. [Tesis para Maestría] Universidad Cesar Vallejo-Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61561>
- Vargas, J. (2019). Liderazgo directivo y gestión escolar en la institución educativa N° 32466 Matacancha. [Tesis para Maestría]. Universidad Nacional Herminio Valdizan- Huánuco. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle>
- Vásquez, C. (2021). Liderazgo pedagógico en la gestión escolar en instituciones educativas de la REI 07 - UGEL 02 distrito de Independencia. [Tesis para
- Zegarra Saldaña, N. (2019). Estudio Piloto: Importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-44312019000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-44312019000200010&script=sci_arttext)