



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Liderazgo directivo y práctica pedagógica de los docentes de
una institución educativa de San Juan Lurigancho ,2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Quiroga Florez, Veronica Ana (orcid.org/0000-0003-4419-1171)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en educación en todo sus niveles

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza para seguir.

A mis hijos Joseph y Anthony por ser mi motivo para esforzarme cada día.

A César por su apoyo constante y motivarme a perseverar.

Agradecimiento

A la Dra. Noemí Teresa Julca Vera, por su apoyo y asesoría constante.

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de ampliar mis conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	58

Índice de contenidos

Tabla N° 1. Ficha técnica del Instrumento 1	19
Tabla N° 2 Ficha técnica del Instrumento 2	20
Tabla N° 3 Validación de los instrumentos	21
Tabla N° 4 Confiabilidad de los instrumentos	21
Tabla N° 5 Distribución de la muestra según los niveles de Liderazgo directivo.	23
Tabla N° 6 Distribución de la muestra según los niveles de Control	24
Tabla N° 7 Distribución de la muestra según los niveles de Habilidad relacional	25
Tabla N° 8 Distribución de la muestra según los niveles de comunicación y organización	26
Tabla N° 9 Distribución de la muestra según los niveles de Prácticas pedagógicas	27
Tabla N° 10 Distribución de la muestra según los niveles de Estrategias pedagógicas	28
Tabla N° 11 Distribución de la muestra según los niveles de Uso del tiempo	29
Tabla N° 12 Distribución de la muestra según los niveles de Trabajo en equipo	30
Tabla N° 13 Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de Liderazgo directivo	31
Tabla N° 14 Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de control	32
Tabla N° 15 Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de habilidad relacional	33
Tabla N°16 Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de Comunicación y organización	34
Tabla N° 17 Prueba de bondad de ajuste a la normalidad	35
Tabla N° 18 Liderazgo directivo y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman	36
Tabla N° 19 Control del director y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman	37
Tabla N° 20 Habilidad relacional y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman	38
Tabla N° 21 Comunicación del director y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman	39

Índice de figuras

Figura N° 1	Niveles de Liderazgo directivo en la muestra	23
Figura N° 2	Niveles de Control en la muestra	24
Figura N° 3	Niveles de Habilidad relacional en la muestra	25
Figura N° 4	Niveles de Comunicación y organización en la muestra	26
Figura N° 5	Niveles de Prácticas pedagógicas en la muestra	27
Figura N° 6	Niveles de Estrategias pedagógicas en la muestra	28
Figura N° 7	Niveles de Uso del tiempo en la muestra	29
Figura N° 8	Niveles de Trabajo en equipo en la muestra	30
Figura N° 9	Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de Liderazgo directivo.	31
Figura N° 10	Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de control	32
Figura N° 11	Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de habilidad relacional	33
Figura N° 12	Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de comunicación y organización	34

Resumen

La presente investigación tuvo el propósito de entender la relación entre el liderazgo directivo y las prácticas pedagógicas en docentes de una institución educativa de la Ugel 05 -2020, entendiendo según Barbón y Fernández (2018) manifiestan que los liderazgos directivos son aquellas diversas actividades planificadas que realiza el directivo con el fin gestionar y evaluar los procesos de la institución educativa en la búsqueda de alcanzar metas. Considerando que es una investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con 30 ítems para la variable liderazgo educativo y prácticas pedagógicas se realizó la investigación con 63 docentes. Demostrando la prueba de hipótesis que el liderazgo directivo se relaciona en 0.75 con las prácticas pedagógicas, con el estadístico inferencial Rho de Spearman, determinándose que existe una relación directa positiva y fuerte. Y el valor de significancia ($\text{sig.} = 0.000 < 0,05$), lo cual se llegó a aceptar a la hipótesis de estudio y se rechazó la nula. Es decir, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con las practicas pedagógicas, esto indica que si el liderazgo directivo es eficiente las prácticas pedagógicas serán eficientes.

Palabras clave: liderazgo directivo, prácticas pedagógicas, institución educativa.

Abstract

The present investigation had the purpose of understanding the relationship between managerial leadership and pedagogical practices in teachers of an educational institution of the Ugel 05 -2020, understanding according to Barbón and Fernández (2018) they state that managerial leaderships are those various planned activities that the manager performs in order to manage and evaluate the processes of the educational institution in search of achieving goals. Considering that it is an investigation with a quantitative, non-experimental, descriptive approach. The instruments used were two questionnaires with 30 items for the variable educational leadership and pedagogical practices, the research was carried out with 63 teachers. Demonstrating the hypothesis test that managerial leadership is related in 0.75 with pedagogical practices, with Spearman's Rho inferential statistic, determining that there is a positive and strong direct relationship. And the significance value ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$), which led to accepting the study hypothesis and rejecting the null. That is, directive leadership is significantly related to pedagogical practices, this indicates efficient that if directive leadership is efficient, pedagogical practices will be.

.

Keywords: directive leadership, pedagogical practices, educational institution

I.-INTRODUCCIÓN

En el mundo, el sector educativo fue uno de los más golpeados por la pandemia del Covid 19, que se vio frente a asumir retos inimaginables. Por lo cual se estimó que más de 1.500 millones de estudiantes en el mundo, pertenecientes a todos los niveles educativos, se vieron afectados (UNESCO, 2020).

En esta coyuntura, es fundamental replantear y cambiar los modelos tradicionales de liderazgo directivo en las escuelas, así como también las practicas pedagógicas de los docentes, ya que se necesita potencializar todos los procesos educativos. Tal como lo indica Cortez (2020) el contar con un equipo directivo con capacidad de innovar, profesores con gran compromiso, dispuestos al cambio para una enseñanza virtual, cada quien con sus experticias propias y una adecuada práctica pedagógica permitirá superar estas brechas. Y también señala que eficiente liderazgo directivo hizo posible conjugar gestión directiva y compromiso docente en sus prácticas pedagógicas, que asumieron cada uno el compromiso responsable para llevar a cabo este cambio.

En el contexto nacional, se calcula que 300,000 estudiantes dejaron de asistir a las instituciones educativas según Carrasco et al. (2021) mencionan que esta interrupción escolar afectó a la población rural y sobre todo a los estratos más necesitados que no contaban con acceso a internet o dispositivos electrónicos para desarrollar las clases virtuales. Las Instituciones educativas de todo el país cerraron sus puertas a partir de la segunda semana de marzo del 2020 y el gobierno creó el portal de Aprendo en casa para desarrollar una educación virtual, convirtiéndose en el principal medio de aprendizaje y los docentes de un momento a otro ingresaron a esta virtualidad aprendiendo a utilizar diversos app de una manera rápida, asumiendo cambios en su práctica pedagógica.

En tiempos de crisis, como la que estamos atravesando, es necesario que los lideres directivos ejerzan un buen liderazgo que contribuirán a dar persistencia a las actividades educativas, lo cual ratifica Sánchez (2019) quien

señala que una persona con liderazgo debe tener ciertas competencias ,como ser resiliente ,demostrar empatía, ser confiable, reinventarse ,delegar y conceder seguridad a los miembros de la comunidad educativa y mejorar la práctica pedagógica para remontar posiciones eficazmente en la llamada “nueva normalidad”.

Esta crisis no es ajena al distrito de San Juan de Lurigancho, ya que durante estos dos últimos años se ha observado que algunos estudiantes no tuvieron acceso a las clases virtuales y otros tuvieron una participación intermitente que afectó los procesos y logros de aprendizaje sobre todo por la falta de mejora en las practicas pedagógicas acorde a los cambios. Y también, por consiguiente, por el escaso liderazgo directivo que tuvo dificultades en identificar las distintas problemáticas en las escuelas, con el fin de diseñar una planificación estratégica que pueda desarrollar y potencializar la labor docente.

Ello se puede corroborar del análisis del FODA institucional de un colegio de San Juan de Lurigancho, se puede diagnosticar que la mayor debilidad es la falta de liderazgo compartido, se evidencia que el director no delega funciones, siendo necesario incluir a todos los miembros específicamente a los docentes, tal como lo indica Gonzales (2021) es necesario que el director encabece procesos de empoderar a otros agentes para que participen por el bien común de toda la institución educativa. Asimismo, la planificación de los documentos de gestión debe ser liderada por el director y realizadas por todo el equipo docente, pero muchas veces no se logra ello, evidenciándose en las practicas pedagógicas desactualizadas. Se evidencia la falta de preparación del docente, en las estrategias de enseñanza aprendizaje y la evaluación formativa, debido a dos factores: falta de compromiso y la recargada labor del docente. En función de la problemática descrita se plantea la siguiente pregunta de ,investigación: ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022?,así también se plantea los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2022? , ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2022?,

¿Cuál es la relación que existe la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa San Juan de Lurigancho -2022?

La justificación teórica propiciará el aporte del conocimiento respecto a la relación entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes. El resultado de la presente investigación permitirá que los directivos y docentes incorporen dicho conocimiento en la mejora de la calidad educativa. En cuanto a la parte metodológica permitió que los directivos y así también los docentes promuevan nuevas prácticas pedagógicas en mejora del aprendizaje de los estudiantes. Y respecto a la justificación en la práctica permitió que las instituciones educativas optimicen la labor de los directivos, así también la mejora del docente en su práctica pedagógica.

Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación del liderazgo directivo y la práctica pedagógica del docente. Poma y Granda (2020), afirman que los directivos de una escuela deben poseer una serie de conocimientos, habilidades y capacidades específicas, experiencia profesional y características personales, que le permitan administrar los recursos, planificar efectivamente y llevar a cabo un liderazgo eficaz. En tal sentido, el directivo debe conocer la normatividad relativa a la actividad educativa de su país, lo que corresponde a derechos, deberes, reglamentos y todo lo que concierne a la actividad que realiza. De esta manera, se debe propiciar un liderazgo directivo transformacional, que permita efectuar los cambios que se requieren en el espacio educativo sin dejar de lado las limitaciones que implica el cambio y comprometiéndose a brindar un servicio de calidad. También se estableció los objetivos específicos los cuales son determinar la relación que existe entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2022. El segundo objetivo específico es determinar la relación que existe entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes, el objetivo específico es determinar la relación que existe entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa San Juan de Lurigancho -2022.

Así también se presentan las hipótesis, como la general Hipótesis general. Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho. Hipótesis específica 1. existe una relación directa entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022.Hipótesis específica 2. existe una relación directa entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022-Hipótesis específica 3. existe una relación directa entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022.

II.-MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional Romero et al (2020) el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo, esta investigación respecto al liderazgo del directivo en Chile mediante la aplicación de una encuesta a los directivos, se evidenció que el 87.2% de los encuestados promovió el aprendizaje colaborativo, así como la realización de proceso de mejora con todos los miembros de la comunidad educativa. Un 85.1% identifican oportunidades de mejora mediante la realización de un diagnóstico institucional. El 95.7% indica que el conocimiento respecto al liderazgo directivo le permite sentirse más preparado y comunicar con asertividad a otros pares y superiores. Se concluyó que existe una correlación significativa con $r=0,78$ 4 estableciéndose la correlación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo. En cuanto a la metodología es de tipo secuencial mixto, con una fase cuantitativa para la identificación de las tendencias en cuanto a las transferencias de los aprendizajes de los que participantes del estudio y también se trabajó con una fase cualitativa a través de estudio de casos. Se recogió la información a través de un cuestionario on line. Y en cuanto a los participantes, la población fue 68 docentes y directivos, con una muestra de 47 sujetos evidenciándose error con un margen del 10% y un porcentaje de confianza de 95%. Realizándose un análisis descriptivo de todas las variables, con una escala positiva del 1 al 5, siendo las dimensiones autopercepción, aplicación y contexto, también se realizó un análisis correlacional de las variables y los índices utilizando el estadístico Chi cuadrado de Pearson.

Riveras (2020) en su investigación buscó determinar cómo influye el liderazgo que ejerce el director en una cultura favorable en la escuela promoviendo la innovación escolar esta investigación se abordó con una metodología mixta cuantitativa ,de tipo descriptivo con el fin de lograr explicar y establecer relaciones de hechos, basados en un diseño no experimental desde un enfoque cuantitativo y para recoger la información se aplicó un cuestionario a los maestros con el objetivo de conocer si las acciones del director y la organización

en cuanto a la cultura promueven la innovación, la población total fue 2780 docentes que forman parte de 115 colegios de la región de Magallanes en Chile. La muestra fue 168 docentes estableciendo determinados criterios ubicación geográfica y las escuelas reconocidas por el Sistema nacional de Evaluación de Desempeño .con los datos obtenidos del cuestionario y con la aplicación del SPSS 19,se determina que se da la existencia de una correlación de manera significativa entre el liderazgo del director de tipo transformacional ,esta acción del director es importante para que incorpore programas en busca de la mejora, con un coeficiente de $r=,196$ y $p=0,028$ demostrando que un director que ejerza un liderazgo transformacional se relaciona con la valoración específicamente con la de implementar planes de mejora inéditos.

En la investigación de Apolinario(2021) cuyo objetivo fue establecer la relación de la práctica del docente con la gestión de la escuela, está investigación fue de tipo aplicado y con un nivel correlacional, su muestra fue de 40 docentes, se utilizó dos cuestionarios para recoger los datos con un 0.939 y 0,918 a través del Alfa de Cronbach .Sus resultados indican la significancia de 0.000 y un $Rh0 =0.594$.Esta investigación indica aspectos que son importantes para que el maestro pueda realizar su práctica en su aula con el fin de lograr sus objetivos educacionales a través de una adecuada planificación del curriculum y permiten guiar su quehacer educativo.

Así también Baggio (2019) en su trabajo de investigación su objetivo de estudio fue determinar qué relación se da entre el liderazgo transformacional y la práctica pedagógica, este aporte es de tipo básico ,nivel explicativo, su muestra 40 maestros ,se realizó dos cuestionarios con 0,777 y 0,717 de confiabilidad a través del alfa de cronbach,y con resultados que indican que $R2$ es de 0,12 concluyendo que el liderazgo transformacional si tiene un relación con la perspectiva del maestro siempre que mejore su práctica pedagógica usando recursos para lograr los objetivos educativos y por ende mejorar la calidad educativa específicamente en su aula.

En el ámbito nacional García (2019) en su investigación demostró la relación entre el directivo como líder y el logro en su rendimiento de 100 alumnos de una Institución educativa de Ventanilla, planteando un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, para verificar la confiabilidad se usó el Alfa de Cron Bach. Existiendo una correlación $Rho = .521$ establecida como regular y a veces adecuado respecto al director como líder y los docentes en cuanto a su desempeño. Se comprobó mediante el SPSS version 21 evidenciándose discrepancias en los resultados de la muestra, en las respuestas de los docentes con un 67% consideran regular, 72% de docentes consideran a veces adecuados en cuanto al liderazgo directivo, lo cual determina que los directivos no cumplen con las necesidades pedagógicas de los estudiantes, puesto que sus aprendizajes no están alcanzando los promedios académicos de destacados. Y concluye en que los directivos deben proponer nuevos proyectos de gestión para fomentar un adecuado clima organizacional, así también como el trabajo en equipo.

Flores y Sánchez (2020) su objetivo es determinar la existencia de la relación entre las variables liderazgo del directivo y el desempeño laboral en 5 colegios particulares de Jaén con una muestra de 80 docentes y 720 estudiantes. Se demostró que hay una relación considerable entre los docentes $r = 0.8341$ y fuerte en los estudiantes con un $r = 0.9422$ cuando los directivos son autoritarios. Evidenciándose que el directivo con un liderazgo autoritario tiene cierta influencia en el desempeño docente. Concluyendo en que un liderazgo con autoritarismo si bien acelera el trabajo con un buen rendimiento, pero genera estrés preocupación en los docentes causando mal humor y cansancio generando un mal clima institucional. Esta investigación es descriptiva correlacional, analizando los datos con una estadística descriptiva y también cuantitativa, evidenciándose que existe una relación muy fuerte en los docentes con $r = 0,979$, estos datos se verificaron empleando la correlación de Pearson y en cuanto a los estudiantes también, esto indica que cuando un directivo es un líder democrático el desempeño docente mejora porque trabaja con gusto y participativamente. En cuanto a la metodología

es no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por 5 colegios particulares de la ciudad de Jaén, con 80 docentes y 720 estudiantes, la muestra se calculó con muestreo probabilístico estratificado conformado por 250 estudiantes y 66 docentes.

López (2020) en su investigación comprobó la relación en cuanto al desempeño en la tecnología y la práctica en su pedagogía del docente respecto a la propuesta de Aprendo en casa en Pucallpa trabajando con una muestra de 119 estudiantes, su estudio cuantitativo con un nivel correlacional, con un diseño no experimental, se utilizó una escala de práctica pedagógica para el docente, la cual tiene una validez de 99,3 y con confiabilidad de Alfa de Cronbach. Evidenciándose el desempeño en la tecnología desde su planificación y su relación con la práctica pedagógica existiendo una relación de manera directa con una significatividad de $r = 0.693$. De acuerdo a la estadística en los docentes el 63,9 % demuestra tener una práctica pedagógica alta, lo mismo sucede en las dimensiones herramientas usadas en la práctica pedagógica y gestión del clima en la escuela, lo cual quiere decir que la práctica pedagógica docente haciendo uso de la estrategias aprendo en casa, es alta porque es a través de ellos los maestros brindan educación de calidad con servicio hacia la comunidad. Es por ello también que se concluye que es importante en los docentes fomentar capacitación en la pedagogía para lograr la mejora de su labor educativa.

En la investigación de Quispe y Quispe (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica pedagógica en una Institución educativa de la ciudad de Huanta, su diseño fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 50 docentes. Se utilizó el cuestionario, el resultado evidenció el estadístico de tau B de Kendall con una correlación de $(= 0,706; p = 0,000 < 0,05)$ lo cual indica que hay significancia moderada correlación directa concluyendo que hay una correlación entre gestión educativa y práctica pedagógica. Siendo encuestados los docentes el 70% manifestó que su práctica pedagógica es eficiente y un 30% regular, por ello se establece que en una gestión educativa eficiente también la práctica pedagógica

será eficiente. Es por ello que se debe motivar al docente a ser crítico, actualizarse en constantes capacitaciones, para dar una excelente enseñanza.

Las teorías y definiciones respecto a la variable liderazgo directivo, tenemos a la Teoría X y la Teoría Y la cual define dos tipos de liderazgo: la X liderazgo autoritario carente de motivación y la Y liderazgo democrático que promueve la creatividad, promoviendo nuevos desafíos, es así Madero y Rodríguez (2018) manifiestan que esta teoría sustentada por MC Gregor señala la forma del comportarse desenvolverse de la persona en los ámbitos organizacionales, también se establece la motivación personal y los liderazgos tanto autocrático como democrático. En cuanto al liderazgo X se hace necesario que los directivos establezcan metas a través de normas, y si no se ejecuta ello los directivos pueden enviar llamadas de atención mediante memorándums, lamentablemente existen algunos docentes que necesitan esas llamadas de atención para mejorar en su labor pedagógica. Y en cuanto al liderazgo Y es necesario establecer la motivación, innovar, ser creativo en la busca de toma de decisiones y solución de problemas.

Otra teoría relacionada al liderazgo directivo es la de contingencia de Fiedler según Minaya (2020) enfoca el liderazgo desde la productividad considerando dos variables el liderazgo como líder y el liderazgo como el control situacional. Estableciendo dos tipos de líder, el que está orientado a las relaciones son aquellos que lograr la integración del grupo, solucionar los conflictos, y el segundo los líderes orientados a las tareas son aquellos dispuestos a organizar proyectos equipos para trabajar de manera efectiva y con bastante eficiencia. Esta propuesta se basa en el logro de metas en la productividad. Barbón y Fernández (2018) manifiestan que son aquellas diversas actividades planificadas que realiza el directivo con el fin gestionar y evaluar los procesos de la institución en la búsqueda de alcanzar metas.

También se tiene la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1985, citado por Barrios y Gutiérrez, 2021) quien nos señala que el líder debe establecer relaciones promoviendo que los miembros del grupo

demuestren creatividad ,con visión para dar soluciones a problemas .El líder debe ser aquella persona quien motive, guie, acompañe a conseguir los objetivos con ética y con valores para contribuir al clima de la organización. Los líderes transformacionales contribuyen el desarrollo de cada individuo, aumentando la confianza, y mejorando su crecimiento. El líder transformacional permite que el líder, será quien sea el que facilite a los integrantes del grupo, debe conocer las necesidades de sus colaboradores, basados en la asesoría y guía promoviendo la meta individual de cada uno de ellos, brindando mensajes positivos oportunamente, motivando y dando confianza a los miembros.

Se tiene también la teoría del liderazgo eficaz de Hersey y Blanchard (1993, citado por Sánchez,2021) en esta propuesta se determina acciones como la observación del comportamiento, la evaluación basados como los estilos de control, de supervisión, asesoramiento y de delegación. Determinándose al líder como organizador y quien define cuales son los roles de sus miembros, estableciendo que debe hacer cada uno de ellos. Así también aperturando canales sobre la comunicación y dando el soporte emocional.

En cuanto a la definición se tiene a Yanac (2019) quien señala que el liderazgo directivo, es aquel proceso que implica las acciones planificadas en busca de la mejora del clima de la institución y de la gestión educativa. Al respecto Kane et al. (2018) manifiesta que el liderazgo directivo si bien ejerce influencia, también debe de disponer de recursos y capacidades, contar con personas que colaboren en equipo, permitirá un buen desempeño. También Aparicio et al. (2020) indica que el liderazgo directivo se encuentra distante del componente pedagógico, es necesario que los directivos conozcan y comprendan dichas prácticas para contribuir a una educación de calidad.

Ordoñez et al. (2020) indica que los liderazgos de los directivos ejercen influencia en las diversas actividades del día a día y sobretodo tiene gran influencia en el desempeño docente. Romero (2019) menciona que el liderazgo directivo busca lograr aprendizajes de calidad sobre todo con

equidad, siendo ello un desafío en la lucha de desigualdades, es por ello el fomentar líderes con logro en buenas escuelas.

Ruiz (2020) señala que un liderazgo del directivo posee características como la de conducir a lograr la colaboración colectiva de la mayoría de los docentes logrando el trabajo en equipo con un adecuado desempeño y se logre una educación de calidad.

Según Terry y Franklyn (1996) el liderazgo es aquella relación que el líder establece con otras personas para que trabajen de manera voluntaria en el logro de los objetivos, nos señalan que para ejercer el liderazgo es necesario contar con adecuadas relaciones funcionales con las personas e situaciones determinadas. El liderazgo contribuirá a ejercer un trabajo colaborativo, ejerciendo y distribuyendo poder y también responsabilidades a todos los miembros, y así tomar decisiones las cuales tendrán el apoyo del grupo. Señalan también que el liderazgo es producto no de sus características de una persona, sino de sus relaciones con individuos determinados en una situación de manera específica, así también plantea que tres factores implican este liderazgo la relación del líder, la estructura de la tarea, le objetivo del líder y el poder del puesto es de decir su influencia en dirigir y lograr la cooperación.

Terry y Franklin (1996) plantean tres dimensiones: la primera dimensión el control el cual consiste en establecer sistemas que permitan la medición de los resultados tanto de la actualidad como los pasados, para establecer la relación con los resultados esperados, con el fin de ver si se logró lo que se esperaba. Así también se basa en estándares las cuales permitirán establecer las medidas prefijadas ,a las estadísticas para luego establecer las correcciones respectivas .Coincide con ello Ochsenius (2018) quien señala que el control es aquel estamento que va determinar el reconocimiento y la verificación del proceso en formato total, y la identificación de los factores del grupo tanto de la forma particular, como de la planificación total de acuerdo a lo que se estableció, para después identificar debilidades para poder concretar aquellas modificaciones en forma correcta y no surjan sucesos que afecten el desarrollo del grupo.

Estableciéndose que es el director quien debe determinar el control de la gestión de su institución, determina sus objetivos en su plan anual de trabajo y en los documentos de gestión, realizando un seguimiento de la verificación de dichos objetivos, estableciendo los correctivos de su personal al cargo para buscar la meta esperada. Y mediante el control el directivo verificara si hubiera algo por corregir para acompañar y guiar en la busca de la solución.

Habilidad relacional según los teóricos base Terry y Franklin (1996) mencionan que esta dimensión se refiere a la capacidad del líder de atraer y relacionarse con las demás personas, y que este interactuar es determinante, para ello debe darse una acertada conexión con el equipo a cargo ,reconocer sus necesidades, generar armonía, escuchar asertivamente ,Los directivos deben lograr esa unidad a través de la interacción con empatía a sus necesidades , es necesario el saber escuchar de manera oportuna ,contribuir al intercambio de aprendizajes ,destacando las fortalezas de los miembros del grupo, darles el aliento necesario para lograr las metas trazadas y con ello lograr las buenas relaciones del grupo .Así también lo dice Aragón et al. (2018) esta dimensión está relacionada al líder desde sus actitudes con coherencia y su capacidad de relacionarse con el grupo de esta manera intercambiar diversos aprendizajes, roles, así como experiencias, entre otros con el fin de lograr sus metas trazadas.

La tercera dimensión comunicación y organización según Terry y Franklin (1996) señalan que la comunicación como la capacidad que tienen las personas transmitir sus emociones sus ideas, compartiendo información entre las personas y organización es establecer aquellas relaciones de comportamiento entre las personas para trabajar de manera conjunta en base a la eficiencia y con la adecuada satisfacción del personal para lograr la meta trazada. También se señala que debe existir un principio de especialización dividiéndose el trabajo para que la persona ejecute con eficiencia, precisión de una actividad concreta, estableciéndose un control para asegurar de lo realizado. Así también se promueve un liderazgo con inspiración, que tenga dominio de los procesos de comunicación, debe estar

abierto a la búsqueda de soluciones a través de la comunicación, debe ser quien sea quien lleve la voz a las demandas y necesidades de su institución.

Lo reitera Ocaña (2020) quien indica que la organización se caracteriza por aquella capacidad de los seres humanos al formar parte de un proceso de cambio de información, de ideas, sentimientos característicos del ser humano y sobretodo de una organización social. Es por ello que el directivo debe poseer esa capacidad de organizarse es decir disponer de los recursos entre todos los actores de su comunidad educativa en busca del logro de objetivos comunes con eficiencia.

La variable **práctica pedagógica** se fundamentan en diferentes teorías como la del enfoque socio formativo según Arreola et al. (2019) quien manifiesta que se centra en las prácticas con los estudiantes considerándolos como protagonista de sus aprendizajes y sean responsables en resolver la problemática de su contexto, en busca de una meta en equipo con un logro individual, social. Así también permite orientar en la toma de decisiones para abordar la práctica docente de manera reflexiva. Este enfoque señala que el valor de las personas no radica en sus conocimientos, sino en la aplicación de ellos para resolver los problemas, en base a la colaboración de todo el grupo en busca de una meta, logrando así realización de proyectos colaborativos aplicados a la realidad, logrando así que el docente asuma compromisos para dar respuesta lo cambios constantes de la sociedad.

También se fundamenta en el Modelo constructivista como lo señala Vargas y Acuña (2020) indicando que las actividades de los docentes se basan en la interacción con la sociedad y asumiendo acuerdos compartidos, determinadas en un tiempo y en un espacio específico. Es por ello que se debe ver a los docentes como personas con competencias ,como un ser al cual se le debe motivar para desarrollar las actividades pedagógicas, y sobretodo capacitadas para que sean productivo .Con respecto a ello el docente debe promover en sus prácticas pedagógicas empleando estrategias retadoras que reflexione sobre su práctica pedagógica, dejando

de lado las practicas tradicionalista o conductistas en el cual el estudiante es solo un receptor del conocimiento ,esas prácticas ya están desfasadas por cuanto ahora el alumno asume un protagonismo en su aprendizaje ,con autonomía ,pensamiento crítico .Así también es necesario promover las comunidades de aprendizaje a nivel de redes de los diferentes colegios aledaños a una zona o distrito determinado para interactuar en base a las diferentes practicas pedagógicas realizadas y compartan sus diversos conocimientos de las realidades y entre los docentes se promueva ese aprendizaje ,motivación e innovación.

Para definir la variable prácticas pedagógicas Avalos (2002) el teórico base nos señala que es aquel fundamento que busca la articulación de las estrategias de los docentes, así como el uso del tiempo y el trabajo en equipo de los docentes. Entendiendo a la práctica pedagógica como la enseñanza que realiza el maestro, una enseñanza planificada, estructurada, actualizada de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

Lo reitera Arreola et al. (2019) señalan que la práctica pedagógica es la interacción del ser humano con el mundo y su interacción con otras personas. Así también el docente debe tener dominio de los conocimientos pedagógicos y llegar al estudiante, considerando sus necesidades e intereses y su entorno. Aponte et al. (2019) indica que la práctica pedagógica es aquel escenario, en el cual el docente pone en juego su personalidad tanto académica y personal, para su labor pedagógica en su aula. Específicamente le permite al docente hacer significativamente su proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Carrillo et al. (2019) las prácticas pedagógicas son ese conjunto de sucesos que realizan los docentes para lograr que los alumnos logren y desarrollen sus competencias.

También Jiménez y Sánchez (2018) manifiesta también que la práctica pedagógica son aquellas actividades en base a su experiencia y su formación en su clase. Araque (2020) la define como aquellas prácticas realizadas por los docentes para formar a sus estudiantes esa consciencia ciudadana, los docentes deben asumir esa responsabilidad y compromiso con la sociedad.

Chala et al. (2021) la conceptualizan como esa identidad que tiene el maestro con sus alumnos desde el trabajo desde sus aulas identificándose con las necesidades e intereses de sus estudiantes. Castellano y Díaz (2020) referente al tema nos manifiestan grandes retos en su labor pedagógica, es urgente facilitar esos contenidos que sean de calidad y con pertinencia para lograr la formación de estudiantes íntegros, aquellos ciudadanos responsables para la sociedad. Y para ello el maestro debe tener un amplio bagaje del dominio de teorías, métodos y recursos para facilitar el aprendizaje.

Acevedo (2020) va más allá indica que la práctica pedagógica demanda compromisos y cambios en el sector de la educación, para una mejora tanto personal como social. Alvarado (2020) indica que el docente para poseer una práctica pedagógica, debe ser reflexivo de su labor pedagógica, así también de interactuar en comunidad y crear experiencias innovadoras.

Coaquira (2020) indica que las prácticas pedagógicas, es una estrategia muy importante para el aprendizaje en las diferentes formas de interiorizar el conocimiento.

Ríos (2018) según su punto de vista conceptualiza a la práctica pedagógica como las relaciones complejas, en base a los modelos pedagógicos de manera teórico y práctica que son usados por los docentes en nivel de enseñanza. Gonzales (2018) enfoca que es urgente fortalecer en los docentes sus capacidades respecto a las estrategias que potencien en sus estudiantes la resolución de problemas de su entorno. Rativa et al. (2019) señalan que la práctica es importante para desarrollar sus competencias, también las habilidades y sus conocimientos para su labor del docente.

Avalos (2002) categoriza en tres dimensiones la variable prácticas pedagógicas: la primera dimensión es estrategias pedagógicas las cuales son aquellas diferentes estrategias que cada maestro realiza al ejecutar sus sesiones de aprendizaje, identificando cuáles son las competencias para el desarrollo e sus clases y adecuar el material que se usará. En esta dimensión se evidencia si el docente selecciona sus materiales que utilizará en la enseñanza con sus estudiantes, las estrategias a usar de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes, también verifica si sus estudiantes comprenden el tema realizado, realiza actividades diferenciadas de acuerdo a

los desempeños de sus estudiantes. Lo cual es reiterado por Ortega y Pelayo (2021) quienes señalan que las estrategias pedagógicas deben ser eficaces, así también deben adecuarse con coherencia a diversos contextos tanto culturales, económicos y sobre todo a las necesidades que demanda la sociedad actual.

En cuanto a la segunda dimensión Avalos (2002) el uso del tiempo, es administrar y organizar sus tiempos para la correcta planificación, así como organizarse, ejecutar de manera que se optimice los recursos de la organización. En esta dimensión el docente da muestra de puntualidad al empezar sus clases en su aula, realiza su planificación en un determinado tiempo, lleva una libreta con su respectivo cronograma para agendar su tiempo y ser responsable en el cumplimiento de su horario que se establece en la institución, es organizado en el desarrollo de sus actividades. León (2019) define como planificación deliberada consciente para realizar su labor pedagógica y garantizar que los estudiantes logren sus aprendizajes.

La tercera dimensión Avalos (2002) señala que el trabajo equipo y se refiere a un trabajo con coordinación con todo el equipo, para el logro del objetivo, este debe ser alcanzable y pertinente. Este trabajo se debe lograr en reflexión con todo el equipo y buscar un trabajo conjunto de estrategias para lograr el aprendizaje de las estudiantes. Se evidencia que se debe trabajar en equipo las sesiones de aprendizaje, intercambia estrategias pedagógicas, comparte con sus colegas información para que todo el grupo se actualice, hace una evaluación del grupo para ver el avance a nivel del grado. Carrasco (2022) indica que es aquel trabajo que busca la solución de problemas positivamente, con responsabilidad.

III.-METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica según Hernández et al. (2014) se le conoce también como fundamental, brinda explicaciones en base al marco teóricos, cuyas teorías se dan en una realidad concreta. La investigación es de enfoque cuantitativo. Respecto al diseño es no experimental, lo indica Hernández et al. (2014) porque no se manipulan las variables, se da tal como se encuentran al contexto y así también con una connotación transversal es decir que el instrumento se aplicó solo única vez. La presente investigación logro comprobar las hipótesis planteadas a través de la estadística de las dos variables liderazgo directivo y práctica pedagógica a través de la investigación correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo directivo: desde el punto de vista de Terry y Franklin (1996) el liderazgo es producto no solo de las características de una persona, sino también de aquellas relaciones funcionales con individuos en una situación específica determinada. El liderazgo permite distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo.

Definición operacional

El liderazgo directivo se fundamenta en tres dimensiones el control, en la habilidad relacional y en la organización y comunicación. Se medirá aplicando un cuestionario sobre el liderazgo directivo su aplicación es para docentes, consta de 30 preguntas divididos en tres dimensiones control con 9 indicadores, habilidad relacional con 9 indicadores y comunicación y organización con 12 indicadores, presentado cinco alternativas para que respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, con una

categorización de eficiente, poco eficiente, y eficiente. La matriz operacional se encuentra en el anexo (3)

Prácticas pedagógicas:

Según Avalos (2002) es el fundamento que va determinar la búsqueda la articulación de las diferentes estrategias de los maestros, así también el uso adecuado del tiempo y trabajar en equipo en comunidad de aprendizaje

Definición operacional

Tenemos las siguientes dimensiones de la variable práctica pedagógica de los docentes: estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo. Se medirá aplicando un cuestionario con una duración de 25 minutos aplicados a los docentes, con 30 ítems. evidenciándose tres dimensiones: estrategias pedagógicas con 9 indicadores, uso del tiempo que tiene 14 ítems trabajo en equipo 7 ítems y con diversas alternativas nunca, a veces, casi siempre y siempre categorizándolo deficiente, aceptable y eficiente. La matriz operacional se encuentra en el anexo (3)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Díaz (2008) señala que en una determinada investigación la población se encuentra constituida por personas, objeto, historias de personas, etc. En el presente estudio la población se integró por todos los docentes del colegio con 63 docentes, se trabajó con todos los docentes. El muestreo fue por conveniencia, no probabilístico. La muestra son todos los docentes de una Institución Educativa San Juan de Lurigancho 63 docentes.

Unidad de análisis

Según Hernández Siampieri et al. (2014) conceptualiza que son aquellas personas, agentes quienes serán medidas con los instrumentos de recojo de datos. En síntesis, la unidad de análisis viene a ser a cada uno de los que

colaboran. En esta investigación será 63 docentes del nivel primaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó la encuesta para la recolección de datos para las dos variables liderazgo directivo y práctica pedagógica. Según López y Fachelli (2015) es aquella técnica que va a lograr a permitir la recolección de datos a través de la medida. Para concretizar esta técnica se realizó un cuestionario según Torres y Salazar (2019) señalan que el cuestionario es un conjunto de diferentes preguntas las cuales son elaboradas en base a determinados aspectos relacionados con la investigación, es un instrumento que permite la recolección de datos, y debe ser elaborado con sumo cuidado para abordar con detalle el tema a investigar.

Tabla N° 1

Ficha técnica del Instrumento 1

Instrumento 1	
Denominación	Preguntas de Liderazgo directivo
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Helen Kaarol Vila Sánchez
Nivel de confianza	95%
Población	63 docentes
Muestra	63 docentes
Estructura	30 ítems
Escala de medición	Ordinal
Año	2022

Nota. Según la elaboración del autor.

Variable 1: se aplicó el cuestionario de "Escala de Liderazgo del director. Puntuación utilizando la escala de Likert: 1= Nunca 2= Casi Nunca 3 =A veces 4

Tabla N° 2

Ficha técnica del Instrumento 2

Instrumento 2	
Denominación	Preguntas de prácticas pedagógicas
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Acevedo Saavedra Mirna Margot
Nivel de confianza	95%
Población	63 docentes
Muestra	63 docentes
Estructura	30 ítems
Escala de medición	Ordinal
Año	2022

Nota. Según la elaboración del autor

Variable 2 práctica pedagógica conformada por tres dimensiones con una totalidad de 30 ítems de cuales ,9 son de la dimensión estrategias pedagógicas ,14 se refieren al uso del tiempo,7 son para a dimensión del trabajo en equipo tiempo.

La validación de instrumentos se realizó a través de juicio de expertos, los cuales dieron su aprobación para su aplicación, se entregó a cada validador la ficha en el programa Word que tenía el contenido del instrumento y la matriz de la operacionalización de las variables con sus respectivas dimensiones.

La validación de instrumentos se desarrolló basado en el juicio de expertos, los cuales aprobaron la aplicación de los instrumentos, se envió con antelación a cada experto un archivo con el programa Word con la ficha a validar de cada instrumento con su respectiva matriz operacional y sus dimensiones, dando luego la validez después de una eficiente revisión.

Tabla N° 3*Validación de los instrumentos*

Experto	Opinión	Puntaje
Dr. Raúl Delgado Arenas	Existe suficiencia, aplicable	Muy alto
Dr. Octavio Alcibíades		
Bendezu Vega	Existe suficiencia, aplicable	Muy alto
Dra. Ana Isabel Torres Romero	Existe suficiencia, aplicable	Muy alto

Nota. Según la elaboración del autor

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, con los datos se ejecutó el análisis de la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach los resultados son los siguientes:

Tabla N° 4*Confiabilidad de los instrumentos*

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo directivo	0,851	30
Prácticas pedagógicas	0,892	30

Nota. Según la elaboración del autor

Interpretación: El índice Alfa de Cronbach de consistencia interna fue 0.851, para liderazgo directivo y 0,892 de prácticas pedagógicas razón por la cual la confiabilidad de los instrumentos es alta.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación se coordinó y se gestionó permiso a la institución donde se aplicó el instrumento informándole al director el objetivo que tiene la investigación. Se trabajó con todos los docentes de la institución aplicando los cuestionarios, ordenando la base de datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS25 y también se tabulo en el programa en Excel para la recolección de datos. Y finalmente se tabulo los resultados elaborándose tablas y figuras considerando los niveles y rangos establecidos. Además, se contrastó la hipótesis verificando la correlación y significancia estadística y teniendo en cuenta un 5% de error.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para la comprobación de las hipótesis, en los anexos se presentan las tablas de resultados que especifican con detalle las interpretaciones realizadas. Respecto a contrastación de la hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, a través de la correlación de Spearman. Se usaron los métodos para la indagación de los datos primero el análisis de tipo descriptivo a través de las tablas de frecuencia y las estadísticas de las dos variables, y el segundo momento el análisis inferencial para dar validez a la hipótesis, a través de la correlación, aplicando una prueba de normalidad de datos.

3.7. Aspectos éticos

Se trabajó con una adecuada conducta ética, de manera responsable en todos los procesos de la investigación, respetando las fuentes considerando el sistema APA. También los instrumentos de validaron con confiabilidad, los resultados fueron reales sin manipulación. Sobre la población encuestada fue de manera anónima para garantizar la libertad en sus respuestas de los dos cuestionarios y los datos solo serán usados en la presente investigación.

IV.-RESULTADOS

Se presenta la parte descriptiva su respectivo análisis de la variable liderazgo directivo

Tabla N° 5

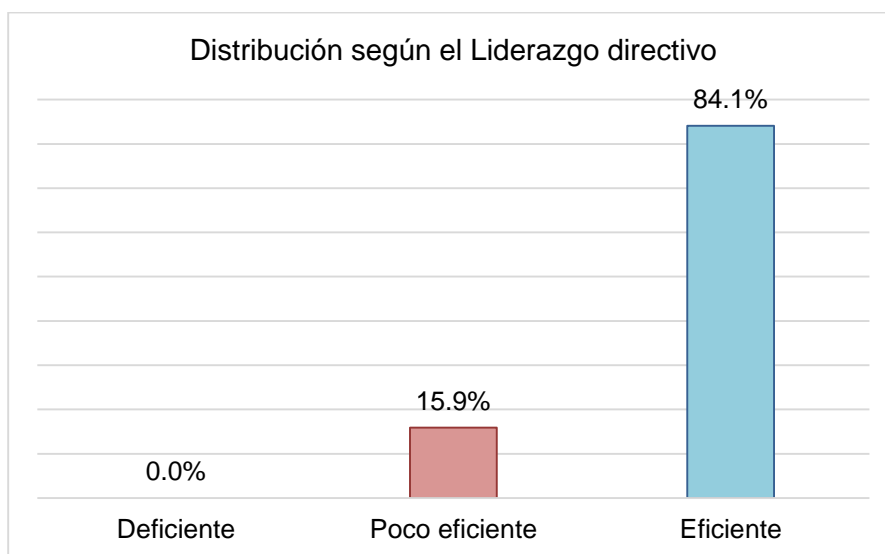
Distribución de la muestra según los niveles de Liderazgo directivo

Liderazgo directivo	f	%
Eficiente	53	84.1%
Poco eficiente	10	15.9%
Deficiente	0	0.0%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 1.

Niveles de Liderazgo directivo en la muestra



Como se aprecia en la tabla 5 y figura 1; el mayor porcentaje de la muestra presentaba un Liderazgo directivo de nivel eficiente (84.1%) a continuación prevalecía el Liderazgo directivo de nivel poco eficiente (15.9%) pero ninguno de los encuestados manifestó la percepción de un Liderazgo directivo deficiente (0%)

Tabla N° 6:

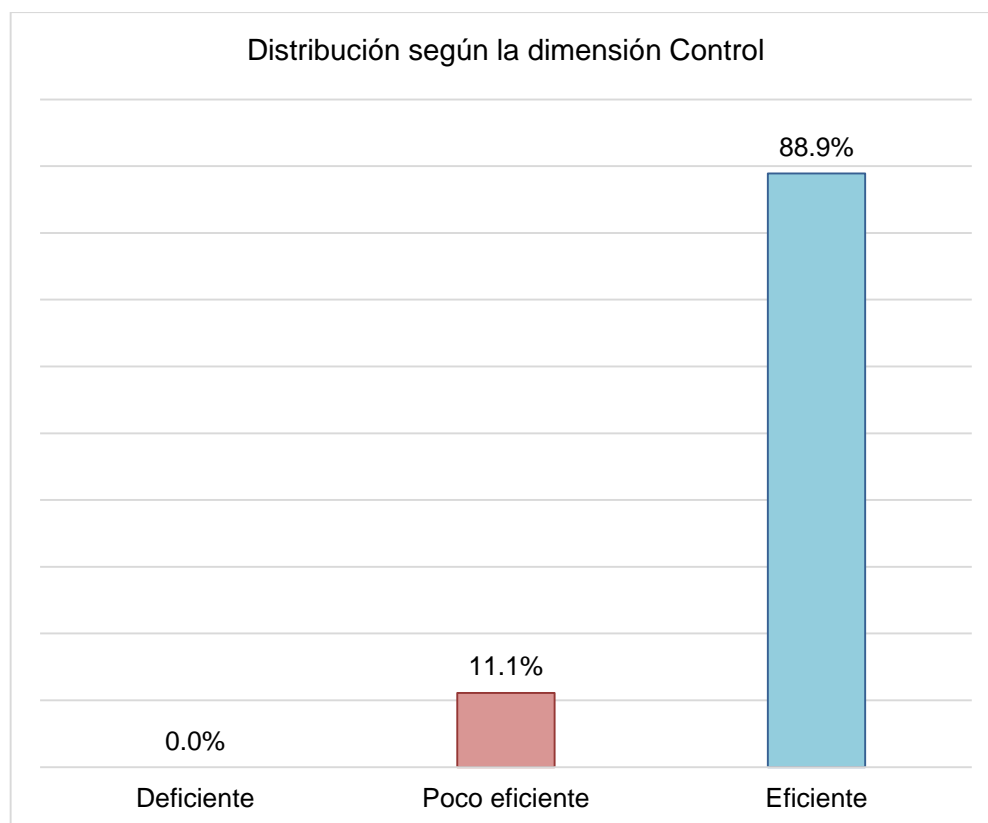
Dimensión de Liderazgo directivo: Control

	f	%
Eficiente	56	88.9%
Poco eficiente	7	11.1%
Deficiente	0	0.0%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 2

Niveles de Control en la muestra



En la tabla 6 y figura 2; el mayor porcentaje de los encuestados percibía que la dirección ejercía un Control de nivel eficiente (88.9%) luego estaban quienes lo percibían como poco eficiente (11.1%) pero no se dio ningún caso de percepción deficiente respecto del Control de los directivos (0%)

Dimensión de Liderazgo directivo: Habilidad relacional

Tabla N° 7:

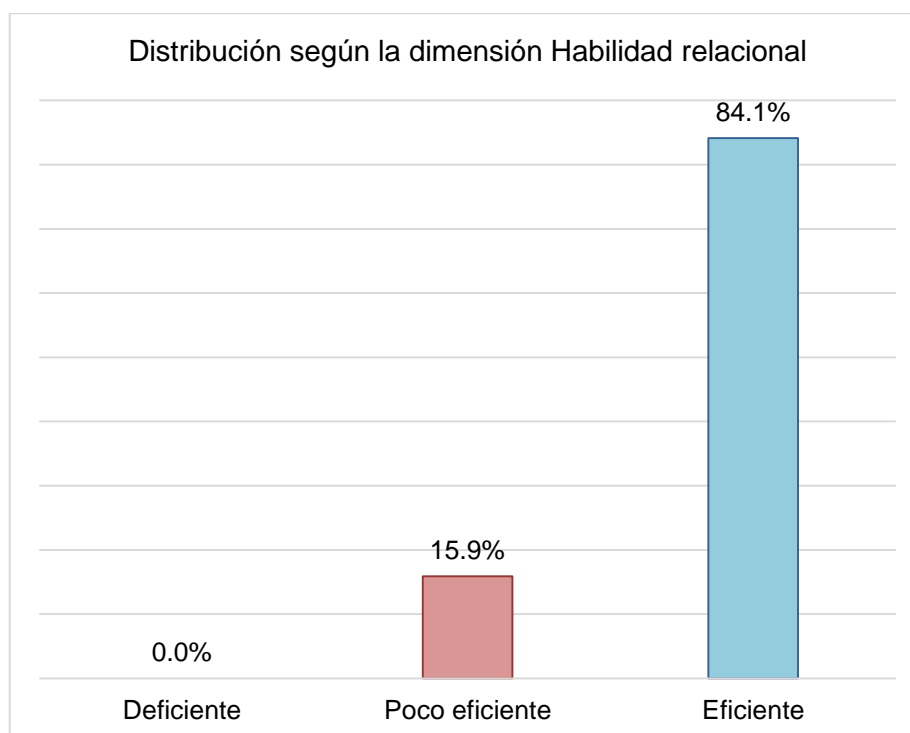
Distribución de la muestra según los niveles de Habilidad relacional

Habilidad relacional	f	%
Eficiente	53	84.1%
Poco eficiente	10	15.9%
Deficiente	0	0.0%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 3

Niveles de Habilidad relacional en la muestra



Se aprecia en la tabla 7 y figura 3 lo siguiente; el mayor porcentaje de la muestra creía que los directivos poseían una Habilidad relacional de nivel eficiente (84.1%) a continuación estaba el grupo que percibía un nivel poco eficiente (15.9%) pero ninguno calificó de deficiente la Habilidad relacional de los directivos (0%)

Dimensión de Liderazgo directivo: Comunicación y organización

Tabla N° 8:

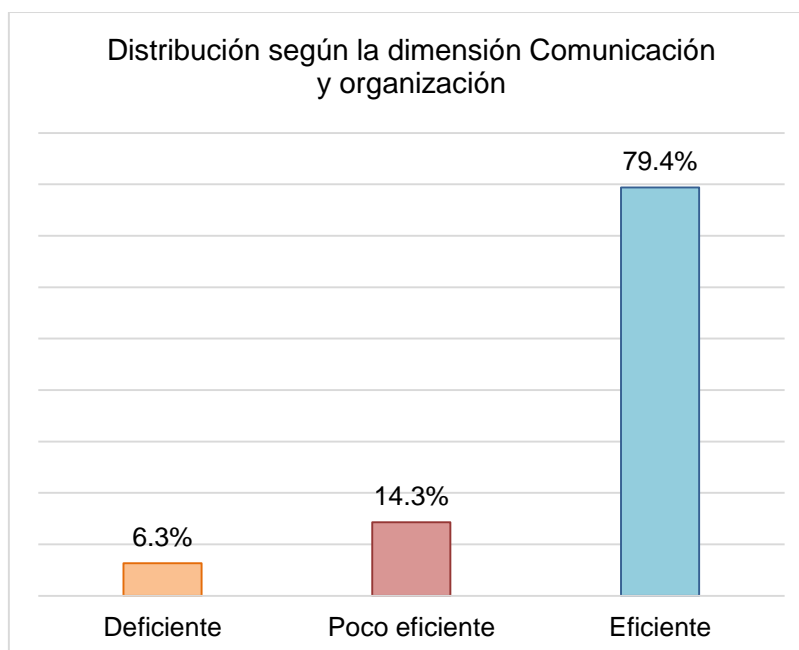
Distribución de la muestra según los niveles de Comunicación y organización

Comunicación y organización	f	%
Eficiente	50	79.4%
Poco eficiente	9	14.3%
Deficiente	4	6.3%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 4

Niveles de Comunicación y organización en la muestra



En el caso de la Comunicación y organización de los directivos del colegio, tabla 8 y figura4; se observó lo siguiente: el porcentaje mayor de la muestra consideraba que en los directivos la Comunicación y organización era eficiente (79.4%) a continuación hubo un menor porcentaje que ubicó a los directivos en un nivel poco eficiente (14.3%) y, finalmente, en una proporción mínima estuvo el grupo que consideraba que la Comunicación y organización de los directivos era de nivel deficiente (6.3%).

Se presenta la parte descriptiva su respectivo análisis de la variable práctica pedagógica.

Tabla N° 9:

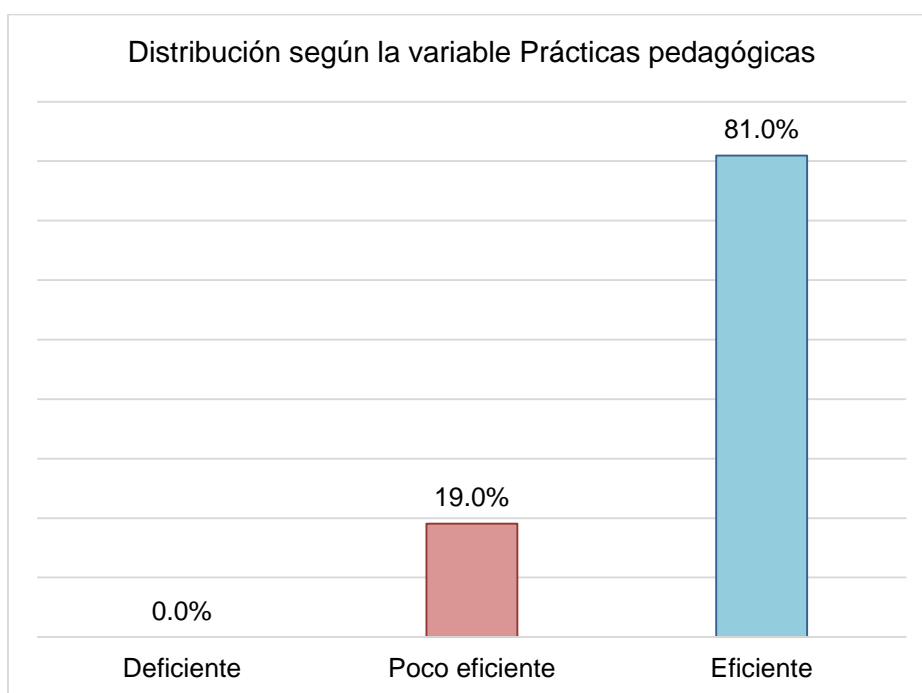
Distribución de la muestra según los niveles de Prácticas pedagógicas

Prácticas pedagógicas	f	%
Eficiente	51	81.0%
Poco eficiente	12	19.0%
Deficiente	0	0.0%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 5.

Niveles de Prácticas pedagógicas en la muestra



Tal y como puede verse en la tabla 9 y figura 5; el mayor porcentaje de los docentes encuestados presentaba Prácticas pedagógicas de nivel eficiente (81%) a continuación se ubicaba el grupo con Prácticas pedagógicas de nivel poco eficiente (19%).

Dimensión de Prácticas pedagógicas: Estrategias pedagógicas

Tabla N° 10:

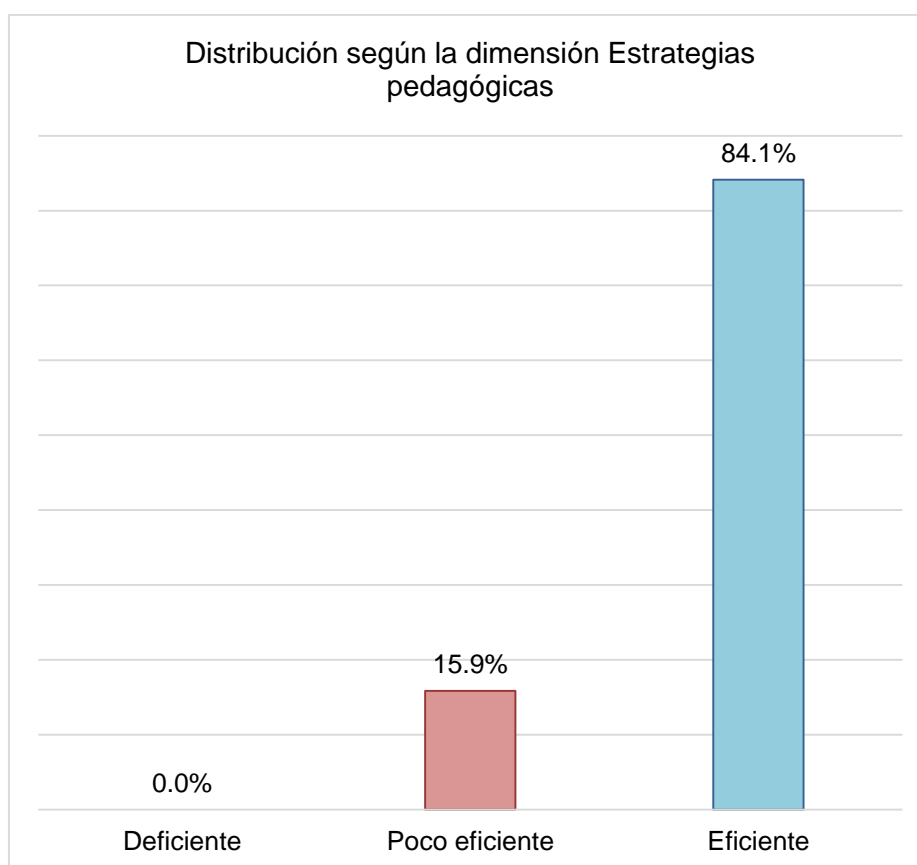
Distribución de la muestra según los niveles de Estrategias pedagógicas

Estrategias pedagógicas	f	%
Eficiente	53	84.1%
Poco eficiente	10	15.9%
Deficiente	0	0.0%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 6

. Niveles de Estrategias pedagógicas en la muestra



En la dimensión Estrategias pedagógicas, tabla 10 y figura 6, el mayor porcentaje de la muestra de docentes presentaba Estrategias pedagógicas de nivel eficiente (84.1%) a continuación estaba el grupo que poseía Estrategias pedagógicas de nivel poco eficiente (15.9%)

Dimensión de Prácticas pedagógicas: Uso del tiempo

Tabla N° 11:

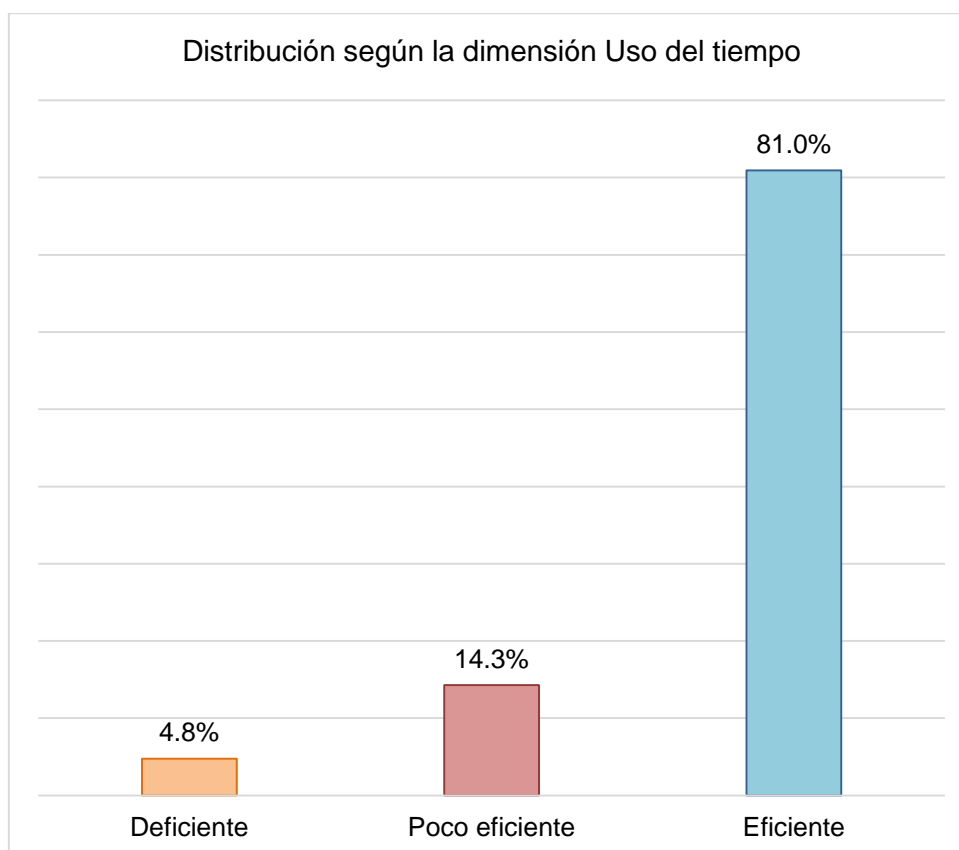
Distribución de la muestra según los niveles de Uso del tiempo

Uso del tiempo	f	%
Eficiente	51	81.0%
Poco eficiente	9	14.3%
Deficiente	3	4.8%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 7

Niveles de Uso del tiempo en la muestra



Tal y como puede verse en la tabla 11 y figura 7 el mayor porcentaje de la muestra presentaba un eficiente del Uso del tiempo (81%) a continuación estaba el grupo que hacía Uso del tiempo de manera poco eficiente (14,3%) y el grupo menor, se caracterizaba por un deficiente Uso del tiempo (4.8%)

Dimensión de Prácticas pedagógicas: Trabajo en equipo

Tabla N° 12:

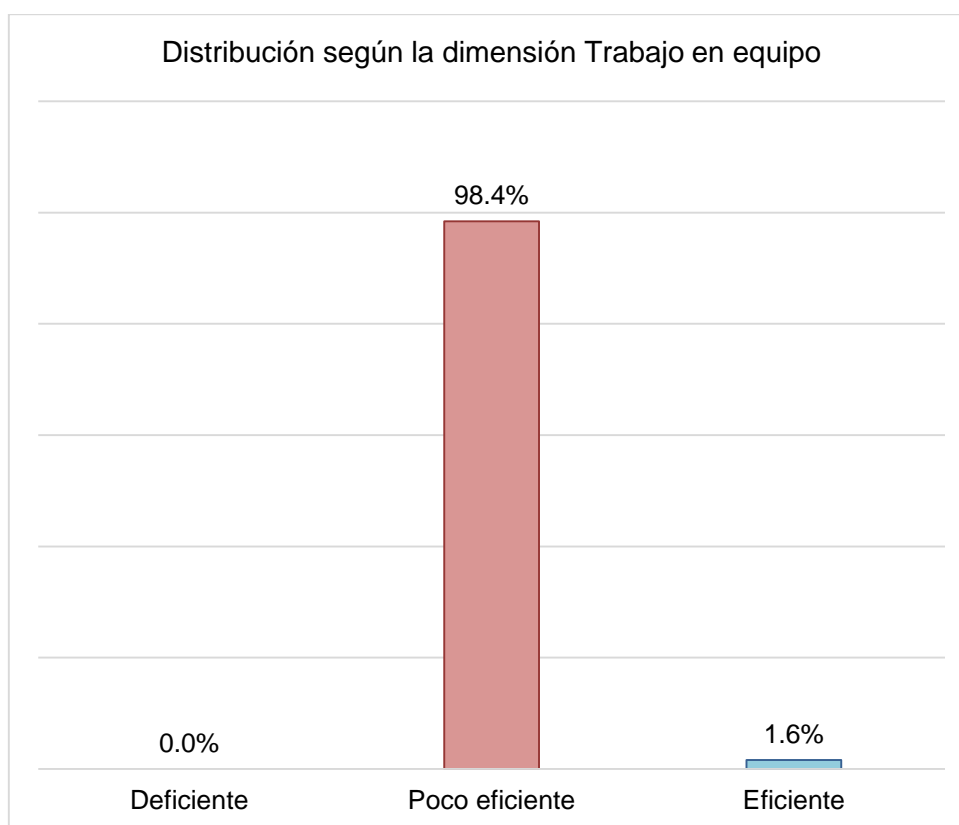
Distribución de la muestra según los niveles de Trabajo en equipo.

Trabajo en equipo	f	%
Eficiente	1	1.6%
Poco eficiente	62	98.4%
Deficiente	0	0.0%
Total	63	100.0%

Nota. Según la elaboración del instrumento

Figura 8

Niveles de Trabajo en equipo en la muestra



Tal y como puede verse en la tabla 12 y figura 8; el mayor porcentaje de la muestra se caracterizaba por un Trabajo en equipo de nivel poco eficiente (98.4%) a continuación se dio la prevalencia del grupo que poseía un nivel eficiente (1.6%) educativa está en un nivel medio y 21 docentes que representan el 33.3 % indican que la variable gestión educativa está en un nivel alto.

Tablas cruzadas

Tabla N° 13:

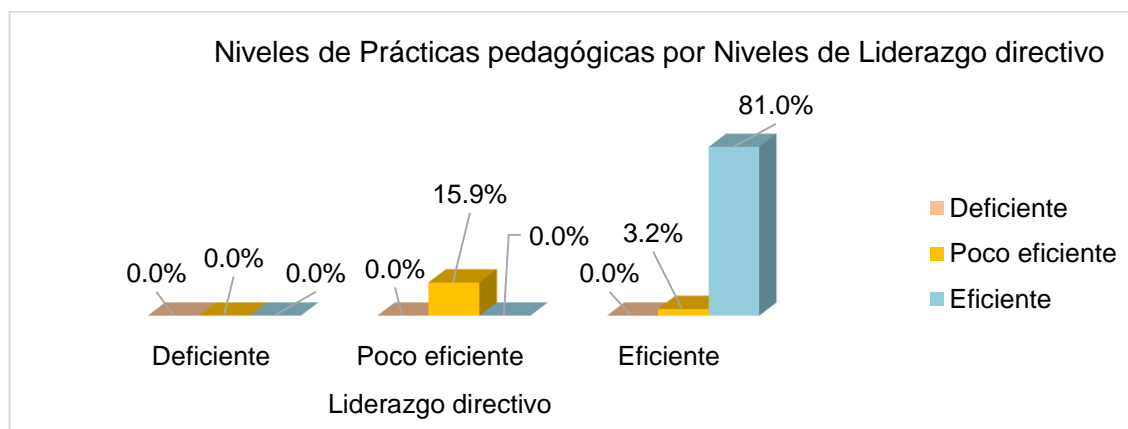
Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de Liderazgo directivo.

		Prácticas pedagógicas						Total	
		Deficiente		Poco eficiente		Eficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo directivo	Eficiente	0	0.0%	2	3.2%	51	81.0%	53	84.1%
	Poco eficiente	0	0.0%	10	15.9%	0	0.0%	10	15.9%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		0	0.0%	12	19.0%	51	81.0%	63	100.0%

Nota. Data de resultados SPSS 25

Figura 9

Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de Liderazgo directivo.



Tal como figura en la tabla 17 y figura 9 se evidencia que de 51 encuestados que representan el 81% manifiestan que cuando el liderazgo directivo es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes, 10 docentes que representan 15,9%, manifiestan que cuando el liderazgo directivo es poco deficiente las prácticas pedagógicas son también poco eficientes.

Tabla N° 14:

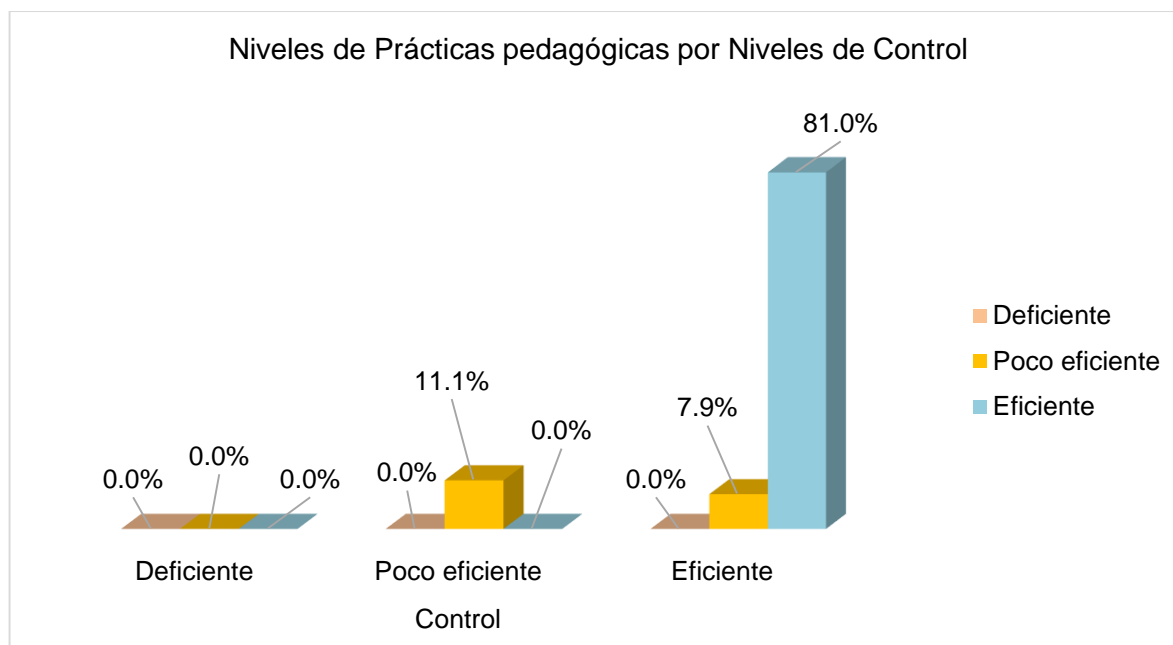
Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de control

		Prácticas pedagógicas						Total	
		Deficiente		Poco eficiente		Eficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Control	Eficiente	0	0.0%	5	7.9%	51	81.0%	56	88.9%
	Poco eficiente	0	0.0%	7	11.1%	0	0.0%	7	11.1%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		0	0.0%	12	19.0%	51	81.0%	63	100.0%

Nota. Data de resultados SPSS 25

Figura 10

Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de control.



Tal como figura en la tabla 18 y figura 10 de 51 encuestados que representan el 81% manifiestan que cuando el control directivo es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes, 7 encuestados que representan el 11.1% señalan que cuando el control directivo es poco eficiente las prácticas pedagógicas son poco eficientes. Y que se evidencia que ningún encuestado señala que hay control directivo deficiente y las prácticas pedagógicas se evidencia 0% en deficiencia.

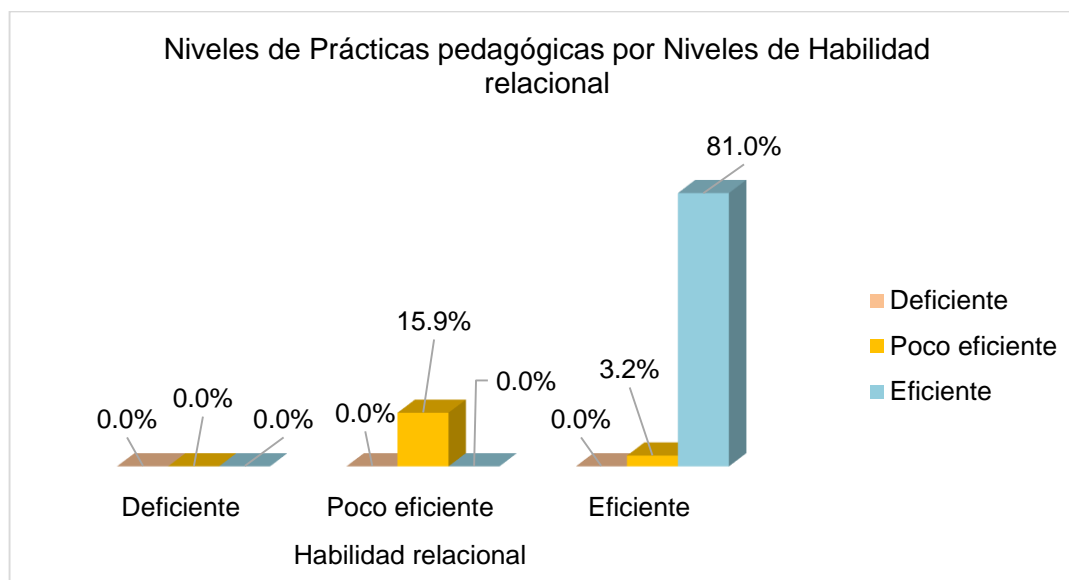
Tabla N° 15:

Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de habilidad relacional

		Prácticas pedagógicas						Total	
		Deficiente		Poco eficiente		Eficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Habilidad relacional	Eficiente	0	0.0%	2	3.2%	51	81.0%	53	84.1%
	Poco eficiente	0	0.0%	10	15.9%	0	0.0%	10	15.9%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		0	0.0%	12	19.0%	51	81.0%	63	100.0%

Nota. Data de resultados SPSS 25

Figura 11. Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de habilidad relacional



Y se tiene que de 53 encuestados que representan el 81% manifiestan que cuando la habilidad relacional es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes, 10 encuestados que representan el 15.9% señalan que cuando la habilidad relacional es poco deficiente las prácticas pedagógicas son poco eficientes. Y que se evidencia que ningún encuestado señala que hay habilidad relacional deficiente y en las practicas pedagógicas se evidencia 0% en deficiencia.

Tabla N° 16:

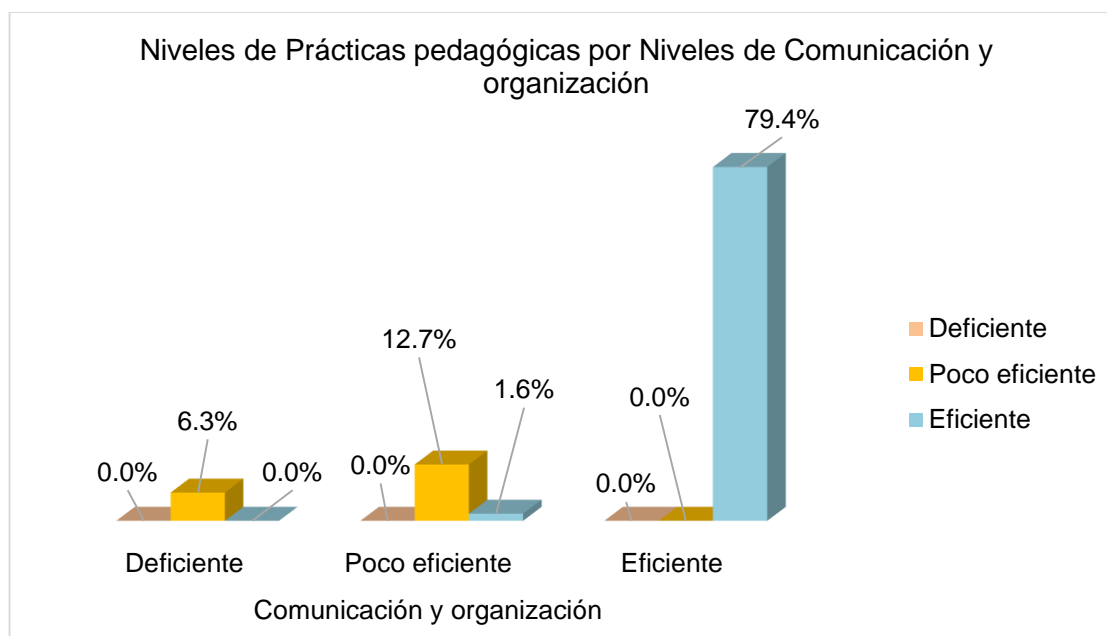
Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de comunicación y organización.

		Prácticas pedagógicas						Total	
		Deficiente		Poco eficiente		Eficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación y organización	Eficiente	0	0.0%	0	0.0%	50	79.4%	50	79.4%
	Poco eficiente	0	0.0%	8	12.7%	1	1.6%	9	14.3%
	Deficiente	0	0.0%	4	6.3%	0	0.0%	4	6.3%
Total		0	0.0%	12	19.0%	51	81.0%	63	100.0%

Nota. Data de resultados SPSS 25

Figura 12

Niveles de prácticas pedagógicas por niveles de comunicación y organización



Así también se tiene que de 50 encuestados que representan el 79.4% manifiestan que cuando la comunicación y organización es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes, 8 encuestados que representan el 12.7% señalan que cuando la comunicación y organización es poco deficiente las prácticas pedagógicas son poco eficientes. Y que se evidencia que ningún encuestado señala en la comunicación y organización es deficiente y en las practicas pedagógicas se evidencia 0% en deficiencia

Prueba de bondad de ajuste a la normal

Para el análisis de la relación de la variable liderazgo directivo sobre la relación de la variable prácticas pedagógicas, se utiliza la prueba ordinal, por tanto, se considera la prueba de Kolmogórov-Sminorv dado que la muestra es igual a 63, el p-valor es menor a 0,005

Dónde:

H0. La muestra proviene de una distribución normal

H1. La muestra no proviene de una distribución normal.

Tabla N° 17:

Prueba de bondad de ajuste a la normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.320	63	0.000
Control	0.261	63	0.000
Habilidad relacional	0.271	63	0.000
Comunicación y organización	0.318	63	0.000
Prácticas pedagógicas	0.325	63	0.000
Estrategias pedagógicas	0.281	63	0.000
Uso del tiempo	0.293	63	0.000
Trabajo en equipo	0.259	63	0.000

Nota. Data de resultados SPSS 25

Como se aprecia en la tabla 17; ninguna de las variables, ni tampoco ninguna de sus dimensiones, seguían distribuciones normales ($p < 0.05$) por consiguiente los análisis estadísticos que corresponde realizar con las variables/dimensiones anteriores serán de tipo no paramétrico.

Respecto a la estadística inferencial

Prueba de la hipótesis general

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla N° 18:

Liderazgo directivo y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman

		Liderazgo directivo	Prácticas pedagógicas
Liderazgo directivo	Rho de Spearman	1	0.846 **
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	63	63
Prácticas pedagógicas	Rho de Spearman	0.846**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	63	63

Nota: Data de resultados SPSS 25.

Se encontró en la tabla 13 que el Liderazgo directivo y las Prácticas pedagógicas, presentaban una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel fuerte ($0.75 < Rho = 0.846 < 0.90$)

En conclusión, al 5% de significancia se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación directa entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho – 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho – 2022.

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla N° 19:

Control del director y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman

		Control	Prácticas pedagógicas
Control	Rho de Spearman	1	0.711**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	63	63
Prácticas pedagógicas	Rho de Spearman	0.711**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	63	63

Nota: Data de resultados SPSS 25.

Se encontró en la tabla 14 que el Control del director y las Prácticas pedagógicas de los docentes presentaban una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel moderado ($0.25 < \text{Rho} = 0.711 < 0.75$). En conclusión, al 5% de significancia se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación directa entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho – 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación directa entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022

Ho: No existe una relación directa entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla N° 20:

Habilidad relacional y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman

		Habilidad relacional	Prácticas pedagógicas
Habilidad relacional	Rho de Spearman	1	0.812**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	63	63
Prácticas pedagógicas	Rho de Spearman	0.812**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	63	63

Nota. Data de resultados SPSS

Se encontró en la tabla 15 que la Habilidad relacional y las Prácticas pedagógicas de los docentes presentaban una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel fuerte ($0.75 < \text{Rho} = 0.812 < 0.90$). En conclusión, al 5% de significancia se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación directa entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho – 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación directa entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022

Ho: No existe una relación directa entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla N° 21:

Comunicación del director y Prácticas pedagógicas: Correlación de Spearman

		Comunicación y organización	Prácticas pedagógicas
Comunicación y organización	Rho de Spearman	1	0.736**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	63	63
Prácticas pedagógicas	Rho de Spearman	0.736**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	63	63

Nota. Data de resultados SPSS 25

Se encontró en la tabla 16 que la Comunicación del director y las Prácticas pedagógicas de los docentes, presentaban una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel moderado ($0.25 < \text{Rho} = 0.736 < 0.75$). En conclusión, al 5% de significancia se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación directa entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho – 2022.

V.-DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó como objetivo establecer la relación existente entre el liderazgo directivo y las prácticas pedagógicas en docentes de una institución pública de la Ugel05. Evidenciándose ello en los resultados con una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) y fue positiva y de nivel fuerte ($0.75 < Rho = 0.846 < 0.90$). Se establece que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica estableciendo una relación directa. Esto significa que, si se muestra un eficiente liderazgo directivo, también se demuestra una eficiencia en las prácticas pedagógicas. Cabe mencionar que Alfonso (2018) en su investigación señala que los directivos que ejercen un adecuado liderazgo contribuyen en la motivación en los docentes, a trabajar con entusiasmo y en busca de la mejora en sus prácticas pedagógicas. Evidenciándose que es importante que el directivo motive a sus docentes rescatando sus fortalezas y promoviendo la mejora de aquellas deficiencias, un docente motivado sumará al trabajo en grupo. Coincide con Flores y Sánchez (2020) quien también demostró la relación existente el liderazgo directivo y el desempeño ,por ello señala que el directivo debe ser un líder democrático que garantice el trabajo de los docentes con entusiasmo y en busca de un buen clima instiucional,porque si un directivo ejerce un liderazgo autoritario generará rendimiento pero bajo estrés y preocupación de sus docentes que a la larga afectara el clima de la institución educativa y sobretodo no contribuirá a la mejora de la calidad educativa. También coincide con la investigación de Enceria (2018) en su investigación ya que indica que los directivos que no toman decisiones participativas y no demuestran comportamientos éticos y positivos cran descontento y no demuestra un buen desempeño en sus prácticas pedagógicas ,es por ello importante que los directivos ejerzan un liderazgo transformacional tal como lo señala Barrios y Gutiérrez (2021) que el líder debe establecer relaciones positivas promoviendo la creatividad, dar soluciones a los problemas, debe motivar, guiar y acompañar en busca de los objetivos a lograr.

Así también Quispe y Quispe (2018) en su investigación se encontró coincidencias en el resultado evidenciándose una correlación de ($r = 0,706$; $p = 0,000 < 0,05$) lo cual indica que hay significancia moderada correlación directa concluyendo que hay una correlación entre gestión educativa y práctica pedagógica.

Así también Ordoñez et al. (2020) indica que los liderazgos de los directivos ejercen influencia en las diversas actividades del día a día y sobretodo tiene gran influencia en el desempeño docente. Y ello es aseverado por Romero (2019) quien menciona que el liderazgo directivo busca lograr aprendizajes de calidad sobre todo con equidad, siendo ello un desafío en la lucha de desigualdades, es por ello es necesario fomentar el liderazgo directivo para el logro de una educación de calidad. Tal como lo reitera Ocaña (20220) quien manifiesta que el directivo debe tener es capacidad para organizar y disponer de los recursos entre todos los miembros, en base a las características y necesidades del grupo con equidad y sobretodo en base a la ética y valores, demostrando un liderazgo

Realizando el análisis del objetivo planteado se puede indicar que es importante que los directivos ejerzan un adecuado liderazgo porque ello permitirá que motiven en eficientes prácticas pedagógicas de los docentes a cargo. Al respecto Arreola et al. (2019) manifiesta que estas prácticas pedagógicas deben estar centradas considerando a los estudiantes como protagonistas de sus aprendizajes, y sean capaces de resolver problemas de su contexto. Es así que los docentes deben ser creativos promover proyectos de innovación, colaborativos aplicados a su realidad institucional, asumiendo compromisos para dar respuestas a los cambios que suceden constantemente en la sociedad. Y los directivos deben promover un liderazgo que conozca las necesidades de sus docentes, que los acompañe brindando mensaje positivo oportunamente, motivando y resaltando su trabajo dándoles la confianza de seguir adelante siempre en busca de una mejora. Lo reitera Yanac (2019) quien manifiesta que el liderazgo directivo es aquel proceso que implica acciones planificadas en busca de un buen clima de la institución, la razón de la gestión debe basarse sobre todo en una

adecuada gestión que promueva una buena relación de convivencia entre todos los miembros del colegio.

En referencia a los objetivos específicos, específicamente en el primer objetivo el cual es establecer la relación entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes de una institución educativa de la Ugel05. Teniendo en cuenta los resultados los cuales señalan que de 51 encuestados que representan el 81% manifiestan que cuando el control directivo es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes, 7 encuestados que representan el 11.1% señalan que cuando el control directivo es poco deficiente las prácticas pedagógicas son poco eficientes. Y que se evidencia que ningún encuestado señala que hay control directivo deficiente y las prácticas pedagógicas se evidencia 0% en deficiencia. Los resultados indicaron una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel moderado ($0.25 < Rho = 0.711 < 0.75$). Por lo indicado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Coincide con la investigación de Cucho (2020) su resultado fue con Spearman (0,723; $p = 0,000$ y $p < 0,05$) concluyendo que hay correspondencia entre las dos variables ya mencionadas, lo que va a contribuir a dar mejora a los servicios educativos. Así Ochsenious (2018) nos señala que el control del directivo va permitir determinar el reconocimiento y la verificación del proceso en formato total, y la identificación de los factores del grupo tanto de la forma particular, para de esta manera identificar debilidades para poder concretar aquellas modificaciones en forma correcta y buscar así la mejora de la práctica pedagógica. Al respecto Aponte et al. (2019) indica que la práctica pedagógica es aquel escenario donde el docente va a poner en juego todo su bagaje académico y también su aporte personal para su labor pedagógica en busca del logro de los aprendizajes de sus estudiantes. Carrillo et al. (2019) manifiesta que las prácticas pedagógicas son ese conjunto de sucesos que realizan los docentes para el logro de las competencias de los estudiantes es por ello que los docentes deben promover prácticas docentes según Araque (2020) que formen en los estudiantes una consciencia

ciudadana, asumiendo los docentes esa gran responsabilidad y compromiso con la sociedad generando personas con autonomía y criticidad.

En cuanto al segundo objetivo específico, el cual es determinar la relación entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica, se logró establecer la relación según los resultados estadísticos con una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel fuerte ($0.75 < Rho = 0.812 < 0.90$).

Y se tiene que de 53 encuestados que representan el 81% manifiestan que cuando la habilidad relacional es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes, 10 encuestados que representan el 15.9% señalan que cuando la habilidad relacional es poco deficiente las prácticas pedagógicas son poco eficientes. Y que se evidencia que ningún encuestado señala que hay habilidad relacional deficiente y en las prácticas pedagógicas se evidencia 0% en deficiencia. García (2019) en su investigación una correlación $Rho = .521$ establecida como regular y a veces adecuado respecto al liderazgo directivo y el desempeño docente. Y concluye en que los directivos deben proponer nuevos proyectos de gestión para fomentar un adecuado clima organizacional, así también como el trabajo en equipo. Si bien no hay coincidencias en los resultados estadísticos, se evidencia que los directivos deben establecer esa habilidad relacional para lograr un buen desempeño docente y por ende una adecuada práctica pedagógica. Estableciéndose que la habilidad relacional según Aragón et al. (2018) es aquella dimensión relacionada al líder desde sus actitudes con coherencia y su capacidad de relacionarse con el grupo para intercambiar diversos aprendizajes, roles, así como experiencias, entre otros con el fin de lograr sus metas trazadas. Se indica por todo lo analizado la importancia del líder del manejo de sus actitudes, de sus emociones, con capacidad de relacionarse con sus docentes y lograr el intercambio en busca de una mejora de la educación. Ante ello Romero et al (2020) indica que el liderazgo directivo cuando promueve el trabajo colaborativo permite que el miembro del grupo se sienta mejor preparados, por ello es necesario que el director ejerza esas actitudes de relación con los docentes a su cargo para que promueva diferentes interaprendizajes.

Y respecto al tercer objetivo el de determinar la relación que existe entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa San Juan de Lurigancho -2022.Y según los resultados presentaban una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación que, a decir de Hernández (2018) fue positiva y de nivel moderado ($0.25 < Rho = 0.736 < 0.75$). Así también se tiene que de 50 encuestados que representan el 79.4% manifiestan que cuando la comunicación y organización es eficiente las prácticas pedagógicas son también eficientes,8 encuestados que representan el 12.7% señalan que cuando la comunicación y organización es poco deficiente las prácticas pedagógicas son poco eficientes. Y que se evidencia que ningún encuestado señala en la comunicación y organización es deficiente y en las practicas pedagógicas se evidencia 0% en deficiencia. Lo cual evidencia a aceptar la hipótesis dela investigación y rechazar la hipótesis nula. Coincide con la investigación de Acevedo (2020) su objetivo fue determinar la relación existente entre las reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica de los docentes, con una investigación cuantitativa, aplicando el coeficiente de correlación de Pearson evidenciándose un valor de $r 0.59$ significativa con concluyendo la relación significativa entre ambas variables. Es necesario indicar que Ocaña (2020) nos señala que la organización y comunicación se caracteriza por aquella capacidad de los seres humanos al formar parte de un proceso de cambio de información, de ideas, sentimientos característicos del ser humano y sobretudo de una organización social. En función de ello se señala la importancia de la comunicación del director, demuestre capacidad de toma de decisiones, convocatoria, escuche sugerencias recomendaciones, sea confiable y con apertura al diálogo. También respecto a ello Riveras (2021) en su investigación nos señala que es necesario que el director tenga una adecuada comunicación ya que se evidencia que cuando los docentes no tienen una adecuada comunicación de lo que se les va a evaluar, o se debe realizar tienen ciertas limitaciones lo que no permite que desarrollen su máximo potencialidad en su práctica pedagógica. Y respecto a ello también Quispe y Quispe (2019) quien busca determinar la relación entre la gestión y la práctica pedagógica, encuestados a los docentes

quienes manifestaron que su práctica es eficiente por cuanto el liderazgo del director, quien escucha sus necesidades, está abierto a la escucha de los demás. a la búsqueda de soluciones, motivándolos a ser críticos, a que se actualicen constantemente para dar una enseñanza de calidad. Es así que Vargas y Acuña (2020) indica que a los docentes se les debe motivar, promover en sus practica pedagógicas, y también indica que se debe promover comunidades de aprendizaje para integrar diferentes practicas pedagógicas y comparta sus conocimientos y se promueva el aprendizaje, motivación e innovación. Así también García (2019) señala en su investigación que el director debe ser el promueva cambios pedagógicos en los docentes, porque ello contribuirá también a cubrir las necesidades pedagógicas de los estudiantes, puestos que sus aprendizajes mejoraran si reciben una educación por parte de los docentes eficientes, por ello es necesario ese manejo del directivo con sus docentes en cuanto a la adecuada relación, escucha activa, trabajar el soporte emocional con sus docentes.

VI.-CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general se evidencia la relación significativa entre las dos variables liderazgo directivo y prácticas pedagógicas con una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) positiva y de nivel fuerte ($0.75 < Rho = 0.846 < 0.90$). Esto indica que si el liderazgo directivo es eficiente las prácticas pedagógicas serán eficientes.

Segunda:

Y en cuenta con el objetivo específico 1, se terminó que existe una relación significativa respecto al objetivo general se evidencia la relación significativa entre el control del directivo y prácticas pedagógicas presentando una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación positiva y de nivel moderado ($0.25 < Rho = 0.711 < 0.75$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Dicha relación fue directa es decir los directivos que tiene un moderado nivel en el control tienen un moderado nivel en las prácticas pedagógicas de sus docentes.

Tercera:

En cuanto al objetivo específico 2, existe una relación significativa moderada entre las variables habilidades relacionales y las prácticas pedagógicas de los docentes presentando una correlación significativa ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación según Hernández (2018) fue positiva y de nivel fuerte ($0.75 < Rho = 0.812 < 0.90$). Es decir, a mayor manejo de los directivos de su manejo de su habilidad relacional mejor será las prácticas pedagógicas de sus docentes.

Cuarta:

En cuanto al objetivo específico 3, existe una relación significativa entre las dos variables comunicación y organización y las Prácticas pedagógicas de los docentes presentando una correlación de ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$) correlación positiva y de nivel moderado ($0.25 < Rho = 0.736 < 0.75$). Es decir, los directivos que tienen un moderado nivel en el manejo de la comunicación y organización tienen un moderado nivel en las practicas pedagógicas de los docentes.

VII.-RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda a los directivos de la institución educativa manejar un liderazgo transformacional que contribuya a motivar a sus docentes a trabajar con entusiasmo y en busca de la mejora de sus prácticas pedagógicas, lo cual contribuirá a la mejora de la calidad educativa de los estudiantes de dicha institución.

Segunda: se sugiere a los directivos promover proyectos de innovación pedagógica identificando las debilidades o factores a mejorar y buscar a través de los proyectos la mejora de la práctica pedagógica. El directivo debe tener manejo del control de su institución orientando, asesorando y buscando alternativas de solución a la problemática de su institución.

Tercera: los directivos deben tener un dominio de la habilidad relacional, por ello se le sugiere el manejo de sus emociones, actitudes, generando relaciones interpersonales con todo su personal, fomentando los valores y un trato adecuado con toda la comunidad educativa. Realizar mensualmente una evaluación de su gestión a través de las comisiones de tutoría y de convivencia institucional.

Cuarta: a los directivos también se les sugiere brindar una adecuada comunicación directa y horizontal y organización, tomando decisiones con todo su equipo contribuyendo a un buen clima institucional. Sugiriendo la realización de talleres de soporte emocional y manejo de las emociones de manera trimestral.

REFERENCIAS

Acevedo, M. M. (2020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional–UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49043/Acevedo_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Acevedo Lemus, L. L. (2022). Comunicación interna y aprendizaje organizacional en personal docente de instituciones educativas públicas de Lima.

<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/962>

Alfonso, J. (2018). Liderazgo Directivo y Participación en la Gestión Escolar de la Institución Educativa Técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué. Tesis maestría en educación, Universidad de Tolima. Obtenido de:

<http://repository.ut.edu.co/jspui/handle/001/2568>

Alvarado Rodríguez, D. F. (2021). *Prácticas pedagógicas y desarrollo humano* (Doctoral dissertation, Universidad Externado de Colombia).

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/4494>

Aparicio Molina, C. A., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020).

Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. Páginas De Educación, 13(1), 19-41.

<https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>

Apolinario, N. E. (2021). Gestión escolar y práctica docente en la Escuela Básica Fiscal “José Miguel García Moreno” Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57095/Apolinario_BNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aponte Rivera, C., Jaramillo Romero, C. A., & Ortiz Quiroga, J. D. (2019). La investigación en prácticas pedagógicas: hacia una conceptualización. https://ciencia.lasalle.edu.co/lic_lenguas/844/

Aragón Barreda, Yaniel Lázaro, González Herrera, Carlos Yordan, Hernández Socarrás, Ortelio F., & Hernández Luque, Eyllin. (2018). Herramienta para el aprendizaje de bases de datos relacionales. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 12(3), 163-176. Recuperado en 11 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992018000300012&lng=es&tlng=es.

Araque-Suárez, C. (2020). Los retos del mundo globalizado, el docente investigador universitario y su práctica pedagógica. *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 7(2), 50-56. <https://doi.org/10.15649/2346030X.577>

Arreola, A., Palmares, G., & Ávila, G. (2019). La práctica pedagógica desde la socioformación. *Revista Argentina de educación superior*, (18), 74-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7004446>

Ávalos, B. (2002). Profesores para Chile. Historia de un Proyecto. Chile: Ministerio de Educación. https://www.researchgate.net/profile/Beatrice-Avalos/publication/266338903_LA_FORMACION_DOCENTE_INICIAL_EN_CHILE/links/5548d15a0cf27c5000677f5e/LA-FORMACION-DOCENTE-INICIAL-EN-CHILE.pdf

Baggio, E. C. (2019). Relación entre liderazgo transformacional y prácticas pedagógicas en docentes de básica y bachillerato de la unidad educativa Gran colombiano, Guayaquil, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42617>

- Barbón, O. G., y Fernández, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Barrios Terrazas, C. E., & Gutierrez Espinoza, M. J. (2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Saylla Cusco 2021.
<http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/1463>
- Carrasco Paredes, Z. (2022). Gestión del directivo y práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78262>
- Castellano, N., & Díaz, B. (2020). Calidad de la práctica pedagógica del docente universitario. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 16(46), 42-52.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7969763>
- Chala Bejarano, P. A., Castañeda-Peña, H., Rodríguez-Uribe, M., & Salazar-Sierra, A. (2021). Práctica pedagógica de docentes en formación como práctica social situada. *Educación Y Educadores*, 24(2), 221–240.
<https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.3>
- Cortez, M. (2020). Liderazgo Escolar Positivo: *Una Respuesta Clave en Tiempos de COVID-19. LIDERES EDUCATIVOS – PUCV: Chile*. Recuperado desde:
<https://www.lidereseducativos.cl/recursos/liderazgo-escolar-positivo-unarespuesta-clave-en-tiempos-de-covid>
- Coaquira, C. M. (2020). Prácticas Pedagógicas desde un enfoque socioformativo: Una autoevaluación docente en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 26, Núm. 2, pp. 260-274.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599944>

Cucho Hipolo, E. C. Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6840c55d6a63959a9c695558fd9f8494

Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C., Laso, A. L. D. R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>

Florez, F. A. I., & Sanchez, D. L. C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422>

García Sotelo, S. (2019). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla–RED 05–Lima, 2016.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/336>

Gonzáles, J. L. A., & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/24913>

González Peña, M. D. L. (2018). Socioformative Vee: Didactic strategy to evaluate the relevance of the solution to context problems. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 133-153.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502018000100133&script=sci_abstract&tlng=en

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la investigación*. 6ta Edición. México: Mc Graw Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta- edicion.compressed.pdf>

Herrera, C. D. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista general de información y documentación*, 28(1), 119.
<https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/60813/4564456547606>

Jiménez-Espinosa, A., & Sánchez-Bareño, D. M. (2019). The pedagogical practice since a didactic situations in mathematics. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 333-346.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2027-83062019000100333

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2018). Coming of age digitally. *MIT Sloan Management Review and Deloitte Insights*, 59(5), 1-10. https://sloanreview.mit.edu/projects/coming-of-age-digitally/?switch_view=PDF

Lazarte, K. (2018). *Inteligencia emocional y aprendizaje cooperativo en el pensamiento crítico de estudiantes de secundaria VII ciclo* (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral).<https://docplayer.es/120156270-Inteligencia-emocional-y-aprendizaje-cooperativo-en-el-pensamiento-critico-de-estudiantes-de-secundaria-vii-ciclo.html>

León, M. (2020) Estudio sobre el uso del tiempo en el aula y su influencia en la calidad de los aprendizajes en la I.E. “San Andrés”, Distrito de Simón Bolívar-Pasco.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1526/1/T026_04072566_M.pdf

López, S. (2021). *Desempeño digital y la práctica pedagógica docente en la estrategia «aprendo en casa» de la ciudad de Pucallpa, 2020* (Doctoral dissertation, Tesis, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote).
<https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/ir-123456789-20439>

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona*.
<http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>

Lozano, J. L. (2018). *Las dificultades de aprendizaje en los centros educativos de enseñanza secundaria: programa de intervención en la fluidez y comprensión lectora* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=223822>

Madero-Gómez, Sergio M., & Rodríguez-Delgado, Daniela Rachel. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Marena Carrasco, C. M., Miñan Sánchez, L. F., Vera Torres, C. I., Garreaud Calderón, D., Navarro Veliz, A. N., & Burgos Burgos, J. D. (2021). *Reporte sobre la interrupción de estudios universitarios en el Perú, en el contexto del COVID-19*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7742>

Minaya Bazán, D. M. (2021). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami EIRL, Chosica, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73371>

- Ocaña-Fernández, Y., Valenzuela-Fernández, L., & Morillo-Flores, J. (2020). La competencia digital en el docente universitario. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e455. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.455>
- Ochsenius Robinson, I., & GIMENO FELIÚ, J. O. S. É. (2018). Mecanismos de control interno que complementan y fortalecen el control jurídico de la contratación pública española. <https://zaguan.unizar.es/record/76131/files/TESIS-2019-007>
- Ortega Hernández, F. I., & Pelayo Quintero, V. I. (2021). Propuesta de la gestión académica a la estructura de la práctica pedagógica articulada al modelo constructivista. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19585>
- Poma Guerrero, P. N., & Granda Ayabaca, D. M. (2020). *El director escolar como líder de la comunidad educativa. Sociedad & Tecnología*, 3 (1), 29–38. <https://doi.org/10.51247/st.v3i1.59>
- Quispe Rojas, V., & Quispe Rojas, A. (2018). Gestión educativa y práctica pedagógica en la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asis”. Huanta–2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26086>
- Rátiva Velandia, M. (2019). Práctica pedagógica en el contexto de la Escuela Normal Superior de Cartagena de Indias (1847-2010). <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/3859>
- Ríos Beltrán, R. (2018). La práctica pedagógica como herramienta para historiar la pedagogía en Colombia. *Pedagogía y saberes*, (49), 27-40. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942018000200027

Rivera, D., Carrillo, S. M., Silva, G. & Galvis, L. N. (2019). Conocimiento y práctica pedagógica de los docentes en escolares con inatención, hiperactividad e impulsividad. *Perspectivas*, 4(1), 66-76.
<https://doi.org/10.22463/25909215.1764>

Riveras León, J. C. (2021). La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas (Doctoral dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona).
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>

Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>

Romero Alonso, R., Montt Fabres, B., Pino Díaz, B., Riquelme Plaza, I., & Gracia Romero, M. E. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412020000100119

Sánchez Cuellar, M. A. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa, Chinchao-2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37229>

Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución*

educativa pública del Callao (Doctoral dissertation, Tesis de posgrado).
Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8800>).
<https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/download>

Terry Franklin. (1997). *Principios de administración*. México: Continental.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6022>

Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2817>

UNESCO (2020 a), *COVID-19 Educational Disruption and Response*, UNESCO,
<https://en.unesco.org/themes/education-emergencies/coronavirus-school-closures>

Vargas, K., & Acuña, J. (2020). El constructivismo en las concepciones pedagógicas y epistemológicas de los profesores. *Revista Innova Educación*, 2(4), 555-575. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.004>

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Raúl Delgado Arenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de POSGRADO con mención Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la UCV, en la sede LIMA-ESTE, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con el cual optaré el grado de maestra.

El título de mi proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y práctica pedagógica de los docentes de una institución educativa de San Juan Lurigancho ,2022

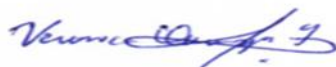
Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recorro a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar consiste en:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Verónica Ana Quiroga Florez

DNI N.º 07483264

Anexo 2 – Matriz Operacional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Control	Normas de desempeño	1-9	Ordinal tipo Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
	El desempeño y las normas establecidas		
	Intervención del directivo		
	Acciones correctivas		
	Estado de ambientes y enseres		
Habilidad relacional	Directivo activo	10 -18	Ordinal tipo Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
	Directivo más amigo que jefe		
	Directivo trato por igual al personal		
	Directivo sabe escuchar		
	Clima adecuado institucional		
Comunicación y organización	Directivo es comunicativo	19 -30	Ordinal tipo Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
	Recibe información y la remite		
	Comunicación horizontal		
	Capacidad organizativa		
	Distribución del personal por su capacidad		
Estrategias pedagógicas	Identifica competencias de su área.	1	Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1

	Identifica y utiliza estrategias de enseñanza aprendizaje	2	
	Utiliza material didáctico apropiado	3	
	Usa estrategias de evaluación.	4	
	Usa estrategias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes	5	
	Utiliza material didáctico apropiado a la necesidades de sus estudiantes.	6	
	Identifica logros de aprendizaje.	7	
	Organiza actividades de acuerdo al nivel de aprendizaje	8	

	Ejecuta actividades relacionadas al tema	9	
Uso del tiempo Trabajo en equipo	Puntualidad y responsabilidad	10	
	Organiza su horario de trabajo.	11	
	Respeto su horario de trabajo	12 17	
	Organiza su tiempo	13 -14 -15-16 17	
	Uso responsable del tiempo	18 19 20 21 23	
	Selecciona situaciones relevantes	22,	
Trabajo en equipo	Trabajo coordinado	24-25	
	Analiza y reflexiona en equipo	26	
	Comparte estrategias	27	
	Comparte información	28	
	Evalua el logro de aprendizajes	29	
	Desarrolla la autoevaluación y coevaluación	30	

Anexo 3 – Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL P.G. ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho - 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1:</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL O.G. determinar la relación del liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución educativa de San Juan de Lurigancho -2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1:. determinar la relación que existe entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2022</p> <p>OE2: determinar la relación que existe entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL H.G. Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>HE1: Existe una relación directa entre el control del director y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho – 2022.</p> <p>HE2:. Existe una relación directa entre la habilidad relacional y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Control . Habilidad relacional . Comunicación y organización . <p>Variable 2:</p> <p>Práctica pedagógica</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Estrategias pedagógicas . Uso del tiempo . Trabajo en 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptiv o correlacio nal</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental transversal correlacional</p> <p>Población: 63 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>San Juan de Lurigancho - 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe la comunicación y organización y la practica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa San Juan de Lurigancho - 2022?</p>	<p>San Juan de Lurigancho -2022</p> <p>OE3: determinar la relación que existe entre la comunicación y organización y la practica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa San Juan de Lurigancho - 2022.</p>	<p>san Juan de Lurigancho - 2022</p> <p>HE3: Existe una relación directa entre la comunicación y organización y la práctica pedagógica de los docentes en una Institución Educativa de san Juan de Lurigancho -2022</p>	<p>equipo</p>	
--	--	--	---------------	--

ANEXO 4

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Según Terry y Franklyn (1996) el liderazgo es producto no de sus características de una persona, sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación específica. El liderazgo permite distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo, lo que abarca un lugar muy importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo otorgado por el grupo.

CONTROL

Es aquel implemento que va lograr que se reconozca y se verifique el proceso en forma total, identificando los factores de grupo de forma particular, y la verificación de la planificación total de acuerdo a lo establecido y de esta manera identificar aquellas debilidades para poder concretar sus modificaciones de manera correcta y no ocurran sucesos que afecten el desarrollo de los logros del grupo

HABILIDAD RELACIONAL

La característica de esta dimensión es que el líder asume con actitudes coherentes la capacidad de relacionarse con su grupo, de este modo puede 33 intercambiar e interactuar aprendizajes, roles, experiencias, entre otros con la finalidad de lograr la efectividad de sus metas.

COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Caracterizada por la capacidad de los individuos al ser parte de un proceso de intercambio de información, ideas, sentimientos o signos comunicativos, es el desarrollo inherente del ser humano. Comunicación se refiere al intercambio de contenidos de información, considerado como un proceso fundamental en el ser humano, y sobre todo en una organización social.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES

VARIABLE: PRACTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES

Según Avalos (2002) Es aquel fundamento que busca la articulación de las estrategias de los docentes, así como el uso del tiempo y el trabajo en equipo de los docentes

DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

Tenemos las siguientes dimensiones de la variable práctica pedagógica de los docentes.

ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

Son las estrategias que cada docente hace uso cuando realiza sus sesiones de aprendizaje, identificando las competencias para realizar su enseñanza de aprendizaje y adecuando el material a usar.

USO DEL TIEMPO

Es el uso adecuado del tiempo y administrar lo para darse tempo para planificar, organizarse y ejecutar teniendo en cuenta la optimización de los recursos organizacionales y potenciales

TRABAJO EN EQUIPO

Es un trabajo coordinado con todo el equipo de trabajo, en busca de un objetivo a lograr, el cual debe ser alcanzable y sobre todo que tenga pertenencia, ello se logrará con la reflexión el equipo y sobretodo buscara el compartir estrategias pedagógicas en busca del logro del aprendizaje del estudiante.

ANEXO 5 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CONTROL							
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeño.	X		X		X		
2	En la institución educativa las normas se aplican a toda el personal por igual.	X		X		X		
3	El director orienta ,supervisa y asesora la labor del personal de la institución.	X		X		X		
4	El director es más un fiscalizador que un líder	X		X		X		
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.	X		X		X		
6	El director resuelve los problemas institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la institución.	X		X		X		
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución.	X		X		X		
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal estado de los ambientes y enseres de la institución	X		X		X		
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presenta dentro de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 HABILIDAD RELACIONAL							
10	El director participa y hace partícipe a todo el personal a los eventos institucionales.	X		X		X		
11	El director propicia el buen trato en su institución	X		X		X		
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución	X		X		X		
13	El director se muestra seguro de sus acciones	X		X		X		
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral.	X		X		X		
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal.	X		X		X		
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias .	X		X		X		
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa	X		X		X		
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
20	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos pedagógicos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos.	X		X		X		
21	El tipo de comunicación del director es horizontal.	X		X		X		
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado.	X		X		X		
23	El director es más un planificador que un líder.	X		X		X		
24	El director muestra con capacidad de convocatoria	X		X		X		
25	El director se muestra como una persona servicial ,comunicativa y asertiva	X		X		X		
26	El director saber escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa.	X		X		X		
27	El director respeta los acuerdos de la reunión	X		X		X		
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución.	X		X		X		
29	El director tiene una comunicación confiable alentando al logro de las metas.	X		X		X		
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y OBJETIVIDAD**

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

Apellidos y nombres del juez validador:
2022.

DELGADO ARENAS RAÚL

09 de marzo del

DNI: 10366449

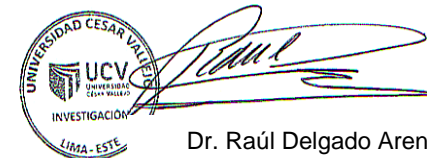
Especialidad del validador: **PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CONTROL							
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeño.	X		X		X		
2	En la institución educativa las normas se aplican a toda el personal por igual.	X		X		X		
3	El director orienta ,supervisa y asesora la labor del personal de la institución.	X		X		X		
4	El director es más un fiscalizador que un líder	X		X		X		
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.	X		X		X		
6	El director resuelve los problemas institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la institución.	X		X		X		
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución.	X		X		X		
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal estado de los ambientes y enseres de la institución	X		X		X		
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presenta dentro de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 HABILIDAD RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director participa y hace partícipe a todo el personal a los eventos institucionales.	X		X		X		
11	El director propicia el buen trato en su institución	X		X		X		
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución	X		X		X		
13	El director se muestra seguro de sus acciones	X		X		X		
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral.	X		X		X		
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal.	X		X		X		
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias .	X		X		X		
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa	X		X		X		
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su	X		X		X		

	desempeño por parte de la comunidad educativa.						
	DIMENSIÓN 3 COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X	
20	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos pedagógicos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos.	X		X		X	
21	El tipo de comunicación del director es horizontal.	X		X		X	
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado.	X		X		X	
23	El director es más un planificador que un líder.	X		X		X	
24	El director muestra con capacidad de convocatoria	X		X		X	
25	El director se muestra como una persona servicial ,comunicativa y asertiva	X		X		X	
26	El director saber escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa.	X		X		X	
27	El director respeta los acuerdos de la reunión	X		X		X	
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución.	X		X		X	
29	El director tiene una comunicación confiable alentando al logro de las metas.	X		X		X	
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y OBJETIVIDAD

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. BENDEZU VEGA OCTAVIO ALCIBIADES

DNI: 09554915

01 de Abril del 2022.

Especialidad del validador: PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CONTROL							
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeño.	X		X		X		
2	En la institución educativa las normas se aplican a toda el personal por igual.	X		X		X		
3	El director orienta ,supervisa y asesora la labor del personal de la institución.	X		X		X		
4	El director es más un fiscalizador que un líder	X		X		X		
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.	X		X		X		
6	El director resuelve los problemas institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la institución.	X		X		X		
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución.	X		X		X		
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal estado de los ambientes y enseres de la institución	X		X		X		
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presenta dentro de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 HABILIDAD RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director participa y hace partícipe a todo el personal a los eventos institucionales.	X		X		X		
11	El director propicia el buen trato en su institución	X		X		X		
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución	X		X		X		
13	El director se muestra seguro de sus acciones	X		X		X		
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral.	X		X		X		
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal.	X		X		X		
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias .	X		X		X		
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa	X		X		X		
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
20	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos pedagógicos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos.	X		X		X		
21	El tipo de comunicación del director es horizontal.	X		X		X		
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado.	X		X		X		
23	El director es más un planificador que un líder.	X		X		X		
24	El director muestra con capacidad de convocatoria	X		X		X		
25	El director se muestra como una persona servicial ,comunicativa y asertiva	X		X		X		
26	El director saber escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa.	X		X		X		
27	El director respeta los acuerdos de la reunión	X		X		X		
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución.	X		X		X		
29	El director tiene una comunicación confiable alentando al logro de las metas.	X		X		X		
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y OBJETIVIDAD

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. ANA ISABEL TORRES ROMERO

14 de marzo del 2022.

DNI: 06731959

Especialidad del validador: PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENID DEL INSTRUMENTO SOBRE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS							
1	¿Identifica las competencias que sus estudiantes necesitan desarrollar?	X		X		X		
2	¿Identifica las estrategias de enseñanza-aprendizaje que aplicará a sus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Seleccionar los materiales que utilizará en la enseñanza de sus estudiantes?	X		X		X		
4	¿Identifica las estrategias que aplicará para evaluar el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Utilizan diferentes estrategias y/o actividades de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Elige el material didáctico de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Verifica que sus estudiantes hayan comprendido el tema antes de iniciar uno nuevo?	X		X		X		
8	¿Realiza actividades diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles de desempeño de sus estudiantes?	X		X		X		
9	¿Desarrolla actividades para que los estudiantes puedan profundizar los temas de su interés?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 USO DEL TIEMPO							
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Es puntual para empezar sus clases?	X		X		X		
11	¿Hace un análisis de los planes y programas para su ejecución en el aula a base del calendario escolar académico?.	X		X		X		
12	¿Realiza la planificación del tiempo de forma adecuada?	X		X		X		

13	¿Organiza su tiempo de manera óptima?	X		X		X	
14	¿Efectúa el análisis del tiempo que dispone?	X		X		X	
15	¿Lleva su agenda para organizar su tiempo?	X		X		X	
16	¿Cumple con el horario de trabajo establecido?	X		X		X	
17	¿Evita la desorganización que le pueda afectar en su desempeño?	X		X		X	
18	¿Evita el retraso en todo momento para cumplir con sus funciones?	X		X		X	
19	¿Usted es capaz de decir “no” cuando se trata de algo improductivo?	X		X		X	
20	¿Evita perfeccionamiento obsesivo que pueda afectar su desempeño profesional?	X		X		X	
21	¿Evita reuniones no importantes o improductivas?	X		X		X	
22	¿Maneja situaciones oportunamente a fin de que no afecte su trabajo?	X		X		X	
23	¿Evita pérdidas de tiempo inútiles?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 USO DEL TIEMPO						
24	¿Trabajan en equipo para elaboran las programaciones curriculares?	X		X		X	
25	¿Trabajan en equipo para elaborar las sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
26	¿Analizar y reflexionar en equipo sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?.	X		X		X	
27	¿Intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados?	X		X		X	
28	¿Comparten información y conocimientos para que juntos se actualicen en temas que los ayude a mejorar su práctica pedagógica?	X		X		X	
29	¿Evalúan en equipo el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?	X		X		X	
30	¿Desarrollan en equipo procesos de autoevaluación y coevaluación de su práctica pedagógica?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y OBJETIVIDAD

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

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO ARENAS RAÚL

29 de marzo del 2022.

DNI: 10366449

Especialidad del validador: **PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN**

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

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

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

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



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS							
1	¿Identifica las competencias que sus estudiantes necesitan desarrollar?	X		X		X		
2	¿Identifica las estrategias de enseñanza-aprendizaje que aplicará a sus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Seleccionar los materiales que utilizará en la enseñanza de sus estudiantes?	X		X		X		
4	¿Identifica las estrategias que aplicará para evaluar el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Utilizan diferentes estrategias y/o actividades de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Elige el material didáctico de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Verifica que sus estudiantes hayan comprendido el tema antes de iniciar uno nuevo?	X		X		X		
8	¿Realiza actividades diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles de desempeño de sus estudiantes?	X		X		X		
9	¿Desarrolla actividades para que los estudiantes puedan profundizar los temas de su interés?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 USO DEL TIEMPO							
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Es puntual para empezar sus clases?	X		X		X		
11	¿Hace un análisis de los planes y programas para su ejecución en el aula a base del calendario escolar académico?.	X		X		X		

12	¿Realiza la planificación del tiempo de forma adecuada?	X		X		X		
13	¿Organiza su tiempo de manera óptima?	X		X		X		
14	¿Efectúa el análisis del tiempo que dispone?	X		X		X		
15	¿Lleva su agenda para organizar su tiempo?	X		X		X		
16	¿Cumple con el horario de trabajo establecido?	X		X		X		
17	¿Evita la desorganización que le pueda afectar en su desempeño?	X		X		X		
18	¿Evita el retraso en todo momento para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
19	¿Usted es capaz de decir “no” cuando se trata de algo improductivo?	X		X		X		
20	¿Evita perfeccionamiento obsesivo que pueda afectar su desempeño profesional?	X		X		X		
21	¿Evita reuniones no importantes o improductivas?	X		X		X		
22	¿Maneja situaciones oportunamente a fin de que no afecte su trabajo?	X		X		X		
23	¿Evita pérdidas de tiempo inútiles?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 USO DEL TIEMPO							
24	¿Trabajan en equipo para elaboran las programaciones curriculares?	X		X		X		
25	¿Trabajan en equipo para elaborar las sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
26	¿Analizar y reflexionar en equipo sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?.	X		X		X		
27	¿Intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados?	X		X		X		
28	¿Comparten información y conocimientos para que juntos se actualicen en temas que los ayude a mejorar su práctica pedagógica?	X		X		X		
29	¿Evalúan en equipo el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?	X		X		X		
30	¿Desarrollan en equipo procesos de autoevaluación y coevaluación de su	X		X		X		

práctica pedagógica?							
----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y OBJETIVIDAD

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. **BENDEZU VEGA OCTAVIO ALCIBIADES**

1ero de Abril del 2022

DNI: 09554915

Especialidad del validador: PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENID DEL INSTRUMENTO SOBRE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS							
1	¿Identifica las competencias que sus estudiantes necesitan desarrollar?	X		X		X		
2	¿Identifica las estrategias de enseñanza-aprendizaje que aplicará a sus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Seleccionar los materiales que utilizará en la enseñanza de sus estudiantes?	X		X		X		
4	¿Identifica las estrategias que aplicará para evaluar el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Utilizan diferentes estrategias y/o actividades de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Elige el material didáctico de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Verifica que sus estudiantes hayan comprendido el tema antes de iniciar uno nuevo?	X		X		X		
8	¿Realiza actividades diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles de desempeño de sus estudiantes?	X		X		X		
9	¿Desarrolla actividades para que los estudiantes puedan profundizar los temas de su interés?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 USO DEL TIEMPO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Es puntual para empezar sus clases?	X		X		X		
11	¿Hace un análisis de los planes y programas para su ejecución en el aula a base del	X		X		X		

	calendario escolar académico?.						
12	¿Realiza la planificación del tiempo de forma adecuada?	X		X		X	
13	¿Organiza su tiempo de manera óptima?	X		X		X	
14	¿Efectúa el análisis del tiempo que dispone?	X		X		X	
15	¿Lleva su agenda para organizar su tiempo?	X		X		X	
16	¿Cumple con el horario de trabajo establecido?	X		X		X	
17	¿Evita la desorganización que le pueda afectar en su desempeño?	X		X		X	
18	¿Evita el retraso en todo momento para cumplir con sus funciones?	X		X		X	
19	¿Usted es capaz de decir “no” cuando se trata de algo improductivo?	X		X		X	
20	¿Evita perfeccionamiento obsesivo que pueda afectar su desempeño profesional?	X		X		X	
21	¿Evita reuniones no importantes o improductivas?	X		X		X	
22	¿Maneja situaciones oportunamente a fin de que no afecte su trabajo?	X		X		X	
23	¿Evita pérdidas de tiempo inútiles?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 USO DEL TIEMPO						
24	¿Trabajan en equipo para elaboran las programaciones curriculares?	X		X		X	
25	¿Trabajan en equipo para elaborar las sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
26	¿Analizar y reflexionar en equipo sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?.	X		X		X	
27	¿Intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados?	X		X		X	
28	¿Comparten información y conocimientos para que juntos se actualicen en temas que los ayude a mejorar su práctica pedagógica?	X		X		X	
29	¿Evalúan en equipo el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?	X		X		X	
30	¿Desarrollan en equipo procesos de	X		X		X	

	autoevaluación y coevaluación de su práctica pedagógica?							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y OBJETIVIDAD

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ANA ISABEL TORRES ROMERO 14 de Marzo del 2022

DNI: 06731959

Especialidad del validador: **PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN**

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

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

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

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

ANEXO 06 BASE DE DATOS

← X LIDERAZGODIRECTIVO-PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.xlsx	Abrir con ▾																																																	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP								
1	3	3	2	2	5	4	4	1	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	5	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3				
2	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3				
3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3					
4	3	3	2	4	5	4	5	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3					
5	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	2					
6	3	3	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	1	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3					
7	3	3	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3				
8	4	3	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	2	4	2	3	2	3				
9	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	2	2	5	5	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3				
10	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3		
11	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3			
12	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
13	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5		
14	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4		
15	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5		
16	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4		
17	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4		
18	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
19	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	2	5	5	5	5	4	4	
21	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
22	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	2	4	5	4	4	4	4	
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	2	4	5	5	5	4	4	
24	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	2	4	5	5	4	4
25	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	
27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
29	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5
31	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3		
32	3	5	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3		

Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Noemi Teresa Julca Vera, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (Lima Este), asesora de Tesis titulada:

“Liderazgo directivo y práctica pedagógica de los docentes de una institución educativa de San Juan Lurigancho ,2022”, de la autora QUIROGA FLOREZ, VERONICA ANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Julca Vera Noemi Teresa	
DNI 18837377	Firma 
ORCID 0000-0002-5469-2466	