



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones
educativas públicas de Sullana, año 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Panta Vargas, Carmen Maria (orcid.org/0000-0002-2830-9013)

ASESOR:

Dr. Arevalo Luna, Edmundo Eugenio (orcid.org/0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por su infinito amor y múltiples bendiciones, que hicieron posible lograr mis objetivos.

A mis hijos porque son mi motivación para seguir adelante.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por permitirme cumplir mi meta propuesta y realizarme como profesional.

A mis hijos que fueron mi gran apoyo incondicional.

A todos los profesionales por brindarme sus conocimientos y experiencias académicas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mi asesor el Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna, por guiarme en este proceso de aprendizaje para hacer realidad mi sueño y cumplir mi meta trazada.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización de variables.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII.RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Población conformada por cuatro instituciones educativas.....	19
Tabla 2.	Tabla cruzada del liderazgo directivo y gestión pedagógica docente ..	23
Tabla 3.	Correlación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica	24
Tabla 4.	Correlación entre el liderazgo autocrático y gestión pedagógica	24
Tabla 5.	Correlación entre el liderazgo burocrático y gestión pedagógica	25
Tabla 6.	Correlación entre el liderazgo democrático y gestión pedagógica	25
Tabla 7.	Correlación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica	26
Tabla 8.	Correlación entre el diagnóstico curricular y liderazgo directivo.....	26
Tabla 9.	Correlación entre la planificación curricular y liderazgo directivo	27
Tabla 10.	Correlación entre la ejecución curricular y liderazgo directivo	27
Tabla 11.	Correlación entre la evaluación curricular y liderazgo directivo.....	28
Tabla 12.	Análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov	95
Tabla 13.	Distribución de frecuencia y porcentaje de liderazgo directivo.....	96
Tabla 14.	Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión pedagógica.....	97

Resumen

El estudio, liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022, aborda la problemática de la gestión pedagógica de los docentes para conducir los procesos de aprendizaje por ello tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica docente. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo nivel explicativo y diseño no experimental, transversal y correlacional. La población fue 152 docentes, los mismos que conformaron la muestra de estudio y fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia. Para el recojo de información se utilizó dos cuestionarios: De liderazgo directivo y de gestión pedagógica docente, ambos instrumentos fueron validados a través de la V de Aiken, además se demostró su alta confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach ($,848$ y $,992$ respectivamente). Las hipótesis se comprobaron a partir de la prueba Rho de Spearman. Como resultado se obtuvo que existe correlación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes en las instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022 (Rho de Spearman igual a $,708$ y significación bilateral $,000 < ,01$). De esta manera se concluye que el nivel de liderazgo que asume el director determina el nivel de gestión pedagógica de los docentes.

Palabras clave: Desempeño, gestión pedagógica, liderazgo directivo.

Abstract

The study, directive leadership and pedagogical management in teachers of public educational institutions of Sullana, Year 2022, addresses the problem of the pedagogical management of teachers to conduct the learning processes, therefore, it aimed to determine the relationship between the directive leadership and teaching pedagogical management. The research was of a basic type, with a quantitative explanatory level approach and a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The population was 152 teachers, the same ones that made up the study sample and were selected in a non-probabilistic way for convenience. For the collection of information, two questionnaires were used: Directive leadership and teaching pedagogical management, both instruments were validated through Aiken's V, and their high reliability was also demonstrated through Cronbach's Alpha (0.848 and 0.992, respectively). The hypotheses were verified using Spearman's Rho test. As a result, it was obtained that there is a high and significant positive correlation between managerial leadership and teaching pedagogical management in the public educational institutions of Sullana, year 2022 (Spearman's Rho equal to 0.708 and bilateral significance $0.000 < 0.01$). In this way, it is concluded that the level of leadership assumed by the director determines the level of pedagogical management of teachers.

Keywords: Performance, pedagogical management, managerial leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo es de mucho interés en el ámbito educativo y como parte de la gestión educativa no se puede desarrollar una gestión eficiente. Las instituciones educativas siempre están buscando brindar un mejor servicio educativo con profesionales que asumen un liderazgo eficiente que ayude a que la gestión pedagógica del docente genere desarrollo de competencias en los alumnos. El director como líder pedagógico, debe aplicar estrategias que permitan desarrollar los propósitos educativos con eficiencia; gestión que se verá reflejada en los aprendizajes y en el buen funcionamiento de la organización escolar (Occ, 2019).

De acuerdo a Lamiña (2020), refiere que en el contexto ecuatoriano y latinoamericano el liderazgo que ejercen los directores tiene una visión tradicional que solo se centra en la administración y se desliga de la actividad pedagógica y organización institucional. De esta manera queda claro que en las escuelas se nota que los directivos evaden la responsabilidad de los aprendizajes de los estudiantes, al no realizar actividades para el desarrollo de sus competencias.

Según Ulloa et al (2019), señala como principal problema de las instituciones municipales de Chile, es que los resultados académicos de los estudiantes no son satisfactorios. La efectividad escolar quizá obedezca a factores como la pobreza y acceso a servicios. En este sentido es necesario disponer en las escuelas de directores que lideren un buen proceso de gestión, desarrollando competencias en los docentes, con una gestión centrada en los aprendizajes, la evaluación y retroalimentación.

Para Antonio y Herrera (2019), mencionan que el directivo de acuerdo a norma debe asumir liderazgo pedagógico; pero muchas veces solo cumple funciones administrativas y descuida el acompañamiento de los docentes; de esta manera prestan poca atención para mejorar el aprendizaje y orientar al docente en relación a procesos pedagógicos.

La problemática que afecta a las instituciones de la localidad de Sullana se asocia al rendimiento académico, disciplina, desintegración familiar, etc.; y todo ello se relaciona a la poca capacidad de liderazgo de los directivos para afrontar de

manera integral las diferentes problemáticas, y como no se dan soluciones concertadas los problemas referidos al aprendizaje se agudizan en las instituciones. Como producto del deficiente liderazgo directivo se observa que en la institución existen docentes que no planifican, que su trato es poco cordial con los estudiantes, que no generan un buen clima en el aula, que no tienen buen manejo de las nuevas tecnologías, no evalúan competencias, entre otros; situaciones que hacen que el estudiante esté desmotivado para aprender y lo lleve a tener bajo rendimiento en la escuela.

En ese sentido, es necesario un directivo líder, que garantice, no sólo un buen desempeño en la parte administrativa de los recursos económicos y materiales, sino que garantice la buena gestión de los recursos humanos (docentes) que permitan a los estudiantes tener mejores aprendizajes con dominio técnico pedagógico y de liderazgo, con compromiso ético y práctica de valores dentro de un clima democrático en el proceso de aprendizaje. Por eso la investigación plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022? Y para abordar mejor la problemática se formula las interrogantes: ¿Cómo se relaciona la dimensión del liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional con la gestión pedagógica en docente de instituciones educativas públicas de Sullana año 2022? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión del diagnóstico curricular, planificación, ejecución y evaluación con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022?

El estudio se justifica en la base teórica y epistemológica para analizar el liderazgo y la relación con la gestión pedagógica docente con la finalidad de identificar como una variable influye sobre la otra, y luego a partir de los resultados se pueda establecer una dinámica de trabajo que ayude a mejorar el liderazgo directivo y que a su vez genere mejor práctica pedagógica del docente, de esta manera se busca un mejor nivel educativo mediante la promoción de aprendizajes respondiendo a las necesidades de los estudiantes, todo ello a partir del compromiso de los maestros para alcanzar las metas institucionales.

A nivel metodológico la investigación propone el uso de dos cuestionarios, el de liderazgo directivo que recoge información sobre las dimensiones de liderazgo: autocrático, burocrático, democrático y transformacional; y cuestionario de gestión pedagógica que involucra las dimensiones: Diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación; curricular. Estos cuestionarios permitirán determinar la relación entre ambas variables. A nivel social es significativo debido a que, para el ámbito de las ciencias educativas, ofrece un análisis de un tema de actualidad como lo es el liderazgo de los directores y la manera de gestionar el aspecto pedagógico de los docentes, variables que determinan el buen funcionamiento de las escuelas. En el sentido práctico el estudio se convertirá en fuente de información para directivos y docentes, quienes a partir de los resultados deben aplicar estrategias adecuadas para mejorar del liderazgo y la gestión del aprendizaje.

Como objeto general de estudio se plantea: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022. Para dar cumplimiento al objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos. Determinar la relación entre la dimensión del liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022. Determinar la relación existente entre la dimensión del diagnóstico curricular, planificación, ejecución y evaluación con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022.

Teniendo en cuenta los objetivos se planteó las hipótesis: H_i : El liderazgo directivo se relacionan significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022. H_o : El liderazgo directivo no se relacionan significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022. Y como hipótesis específicas se formuló: H_1 . La dimensión del liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional se relacionan significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana año 2022. H_2 . La dimensión del diagnóstico curricular, planificación curricular, ejecución curricular y evaluación se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En las referencias científicas internacional se encontró que Barba y Delgado (2021), en su investigación que se orientó a la mejora de la calidad educativa, evaluó la correlación del liderazgo pedagógico y la gestión del director. El estudio se desarrolló a partir del paradigma positivista, se trabajó con una muestra de 374 maestros de las escuelas fiscales de Quito y usó un cuestionario como instrumento de recojo de datos, concluyó que el liderazgo pedagógico está relacionado a los modelos o enfoques de gestión de la institución y no solo se orientan a la gestión administrativa, sino que persiguen el logro de objetivos relacionados al logro de aprendizajes. Esta investigación aporta al estudio porque ayuda a comprender las dimensiones de la investigación.

Lamiña (2020), en Ecuador correlacionó el liderazgo y la gestión escolar, la población de estudio fue de 2134 estudiantes y 72 docentes, recogió información mediante una guía de entrevista y como resultado determinó que el liderazgo educativo se concentra en el director o rector y son ellos los responsables de velar por el desarrollo y bienestar escolar e implementar acciones de liderazgo con enfoque transformacional y pedagógico. Este antecedente resulta importante para comprender de mejor los tipos de liderazgo que resulta más eficaz para la gestión de la escuela y que favorece la buena gestión pedagógica.

Riveras (2020), en España analizó como influye el director como líder para promover la cultura de innovación escolar en la escuela. La población de estudio fue de 611 docentes usó un cuestionario y una entrevista determinando que el liderazgo directivo es importante para generar una escuela innovadora, para que los docentes se comprometan e implique con los procesos de cambio e innovación, esta investigación aportó al estudio en la medida que permite conocer como el liderazgo directivo estimula el compromiso docente para el cumplimiento de sus funciones.

Acuña y Bolívar (2019), en Colombia en su correlación entre el estilo de liderazgo y modelos de gestión en una escuela de Barranquilla, utilizaron dos instrumentos la población fueron directivos docentes, coordinadores, y psico orientador de la Institución Educativa. Como resultado se encontró que hay relación directamente proporcional y significativa; por esta razón el liderazgo del director

debe hacerse con dinamismo para promover habilidades docentes que mejoren sus prácticas en el aula. Este antecedente resulta fundamental para el estudio en la medida que permite comprender mejor los estilos de liderazgo y su incidencia para mejorar de las habilidades de los profesores.

Bravo (2017), en Chile planteó la correlación entre liderazgo del director y gestión escolar, utilizando la entrevista semiestructurada y la observación; propuso contribuir a mejorar la calidad y equilibrio de las prácticas que se dan en los colegios enfatizando que el director debe ser un líder pedagógico que esté presente en el aula para monitorear y acompañar la tarea docente. Se ejecutó un estudio de caso de gestión exitosa, además es importante porque logra tener altas expectativas de los docentes que redundan en buenos aprendizajes promoviendo el trabajo en equipo que involucren a los padres y comunidad y tener mejor conocimiento acerca de la función del director como líder pedagógico.

Entre las investigaciones realizadas a nivel nacional se tuvo que Luis (2019), determinó que hay relación entre liderazgo directivo y la manera como gestionan los aprendizajes los docentes en una I.E. de Huamachuco, la muestra fue 52 maestros donde se recogieron datos sobre las variables de estudio mediante un cuestionario. Se determinó que hay correlación débil (0,277) determinándose la existencia de una correlación significativa entre variables. Este estudio fue importante debido a que permitió la comprensión de las variables y sus dimensiones.

Zuñiga (2018), estableció la relación del liderazgo del director y desempeño de los docentes de la escuela Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo Huancavelica. La muestra fueron 36 docentes, se aplicaron cuestionarios. Como resultado se halló que hay una correlación negativa muy débil respecto al liderazgo directivo y desempeño de los docentes. El estudio resalta que liderazgo y desempeño son caracteres de los trabajadores que trascienden en la gestión de los aprendizajes, Este estudio sirvió como aporte para la comprensión de las variables y la formulación de aproximaciones teóricas de la investigación.

Alarcón (2018), en su estudio determinó la correspondencia del desempeño directivo y gestión pedagógica del docente en una escuela de Andahuaylas,

Apurímac. El estudio tuvo una metodología cuantitativa y correlacional. Como muestra se tuvo a 34 docentes. En la investigación se demostró que hay relación positiva y moderada entre las variables. Este estudio fue importante debido a que permitió analizar como el desempeño del director determina la gestión pedagógica, en función a la búsqueda de aprendizajes significativos de los escolares.

Como estudios regionales en relación a la investigación se halló que Franco (2018), en su correlación entre liderazgo directivo y la gestión en la escuela en los colegios de la urbanización El Chipe, Piura. Concluyó en su investigación que hay correlación de alta significatividad entre liderazgo del director y gestión en la escuela. Y el que más se relaciona es el liderazgo transformacional. Este estudio fue valioso en la medida que ayudó a determinar la relación entre variables y dimensiones.

También, Córdova (2019), en su estudio sobre liderazgo pedagógico y desempeño en los docentes en instituciones educativas de Lagunas, Ayabaca. En el estudio se halló que hay correlación directa y significativa entre variables. En este sentido se señala que se han observado dificultades en el aprendizaje de los escolares, situación está asociada al rol de los directivos y docentes. Por esta razón el director debe asumir la tarea de orientar, guiar y tomar decisiones para garantizar un buen desempeño docente que asegure aprendizajes significativos. Esta investigación ha sido importante para tener conocimiento de la problemática relacionada al liderazgo directivo y el desempeño docente.

Peñares (2019), determinó la correlación entre el liderazgo del director y la gestión pedagógica en II.EE.PP. secundarios, Cartavio, Trujillo. La muestra la conformaron 40 profesores de quienes se recogió información mediante dos cuestionarios: Gestión pedagógica y liderazgo directivo. Como resultado se obtuvo un $r=,870$ (Rho de Spearman) y significancia menor a $,05$, donde se concluyó que la existencia de una relación directa y significativa, por eso si el liderazgo del director es efectivo, la gestión pedagógica será adecuada.

Cóndor (2020), determinó la correlación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica. La muestra fueron 9 directores y 68 profesores de aula a quienes se les aplicó el cuestionario en el aula. Como resultado se obtuvo un Rho de Spearman

de ,883 que determinó una correlación alta y directa entre variables y una significancia de ,00 menor que ,05, por lo que se determinó una relación significativa. Esta investigación fue importante debido a que permitió definir la manera de cómo dar tratamiento a los datos de cada instrumento.

Bautista (2021), estableció la correlación del liderazgo directivo y la gestión pedagógica. La muestra fue 40 profesores, aplicando dos cuestionarios: Liderazgo del directivo y gestión pedagógica. Como resultado se halló un Rho de Spearman de ,8887 y un p valor de ,000 menor a ,05. que permitieron concluir la existencia de una correlación positiva alta y significativa, que permitió abordar en las variables.

Respecto al liderazgo directivo el INEE (2019), define el liderazgo directivo como las actitudes, el conocimiento, habilidades y competencias que permiten al director de la institución educativa cumplir con sus responsabilidades, ayudar a resolver conflictos e implementar innovaciones que favorezcan la buena gestión escolar. De esta manera el director de la escuela debe liderar la construcción de un proyecto escolar que involucre a todos los actores educativos y no solo ser un administrador que cumple con disposiciones oficiales.

También Rodríguez et al (2019), definen el liderazgo como la acción que permite un buen desempeño de las personas, teniendo en cuenta su fortalezas y capacidades. De esta manera el liderazgo tiene como características: el centro de interés son las fortalezas y habilidades de la persona, enfatizar en los resultados para mejorar el rendimiento individual; actuar en relación a virtudes esenciales de la persona (Córdova et al., 20221).

De la misma manera Zuñiga (2018), define el liderazgo directivo como la cualidad o talento del director para influenciar en los profesores de su escuela; de esta manera permite que los docentes se comprometan para lograr los objetivos institucionales y fortalecer la calidad educativa.

Como teorías del liderazgo del directivo es importante resaltar las siguientes: House, y la teoría del camino a la meta enfatiza en que el líder no asiste a quienes le siguen y hacerlos conseguir sus metas o también no es quien les da apoyo para lograr los objetivos de la institución, sino que el camino a la meta debe entenderse

en que la función del líder es esclarecer el camino que todos avancen para lograr sus metas haciendo productivo su tarea y al mismo tiempo ir reduciendo obstáculos y peligros (Hallinger, 2019). En esta teoría la función del líder es aceptada por los colaboradores y produce en ellos satisfacción, es decir es un líder motivacional que les ayuda a tener satisfacción contingente y desempeño eficaz. El líder da instrucciones, guía, apoya, y recompensa la labor eficiente (Krichesky y Murillo, 2011).

House señala cuatro conductas del líder. Directivo, ayuda a todos a conocer lo que se quiere de ellos, planifica las actividades y da pautas específicas para desarrollarlas. Da apoyo, es amical y se interesa por las necesidades de todos. Participativo, pregunta siempre a los trabajadores y acepta sugerencias para la toma de decisiones. Orientado, es aquel que propone metas para que los trabajadores se esfuercen al máximo. De esta manera se debe entender que la función del líder debe ser flexible para generar satisfacción e incrementar las expectativas de los integrantes del equipo y así influenciarlos positivamente.

Hersey y Blanchard (1988), en su teoría desarrollaron un modelo de liderazgo de contingencia enfocado en los subordinados. El éxito del líder se logra a partir de la aceptación del líder donde los seguidores tengan la disponibilidad para lograr las metas, esta disponibilidad de los seguidores debe entenderse como la habilidad y atrevimiento para desarrollar actividades específicas. La teoría se enfoca en la tarea y el comportamiento. Este liderazgo se centra en actitudes del líder como: Comunicar, el líder solo dirige e indica que, cómo, cuándo y dónde hacer las actividades. Vender, el líder solo dirige o apoya. Participar, el líder da participación a los seguidores para tomar decisiones. Delegar, el líder se apoya en los demás para desarrollar las tareas.

Bass et al (2006), en su teoría de liderazgo transformacional, señalan que este líder llega a tener éxito al cambiar la motivación de los seguidores para generar en ellos compromiso. La labor del líder en esta teoría se orienta a elevar la motivación y deseo de los seguidores para llegar a conseguir sus metas y auto desarrollarse, para ello promueve el desarrollo de equipos de trabajo. La tarea del líder transformacional genera en las personas compromiso en relación a la organización,

de esta manera acrecienta la confianza de los trabajadores y de forma gradual los llevan al crecimiento y desarrollo. El líder transformacional, estimula a sus seguidores haciendo que estén no busquen intereses personales y se compromentan con intereses colectivos (Adamek, 2007).

Esta teoría toma en cuenta cuatro factores básicos: Influencia Idealizada: El líder es respetado, genera confianza y da seguridad. El líder es capaz de hacer que sus seguidores se esfuercen al máximo para alcanzar mejores niveles de desempeño. Consideración Individualizada: El líder centra su atención en diagnosticar necesidades y habilidades de los seguidores para atenderlas. Además, delega, entrena, aconseja y provee para lograr un mejor nivel de responsabilidad. Estimulación Intelectual: El líder promueve que los problemas se resuelvan de manera creativa, única e innovadora. Liderazgo inspiracional: La líder, ánima, genera optimismo y entusiasmo, y estimula a los trabajadores para alcanzar niveles altos de desempeño (Barber, et al., 2010)

Las dimensiones del liderazgo directivo, de acuerdo a Jiménez y Villanueva (2018), son: Liderazgo autocrático, es aquel en que la actitud del líder es la de una persona inflexible hacia lo que propone los miembros de la comunidad, este se rige de acuerdo a argumentos propios y se responsabiliza para tomar decisiones. Este líder impone y se limita a esperar que los demás cumplan sus órdenes; resuelve problemas y toma decisiones solo. Es decir, este tipo de liderazgo se centra en la autoridad absoluta del líder, limita que los integrantes participen opinen y tomen decisiones. Se centra en la obediencia de los miembros ejerciendo autoridad sobre ellos aplicando recompensas y sanciones, es decir toma decisiones sin considerar recomendaciones de los demás. Los integrantes de la comunidad no son considerados ni consultados antes de una decisión, solo ellos se adhieren a la decisión tomada por el líder (Jiménez y Villanueva, 2018).

El líder burocrático asegura que los integrantes de la comunidad cumplan ordenes o sigan indicaciones de manera exacta, al pie de la letra. En este estilo el líder puede escuchar y considerar los aportes de cada integrante de la corporación, pero los rechaza cuando los considera que no están asociados o entran en conflicto con los objetivos y prácticas institucionales, esto genera que quienes forman parte

de la organización se sientan controlados y no tengan libertad sobre lo que pueden hacer. Este tipo de liderazgo interfiere en la posibilidad de innovar (Pañares, 2019)

Liderazgo democrático, en este estilo el líder da mayor participación y toma en cuenta las sugerencias y recomendaciones de todos. Este líder hace que los integrantes del grupo decidan y se responsabilicen para tomar decisiones. Este líder es consultivo, activo y orientador y muestra responsabilidad y compromiso para atender las necesidades de todos mejorando la productividad, compromiso y satisfacción (Davison, 2004). Es un líder influyente, estimulador para la consecución de proyectos. En este sentido se entiende que hace referencia a la actitud del líder para implicar a todos al tomar decisiones. El líder alienta y promueve que todos participen para decidir sobre procedimientos, objetivos, metas, compromisos, etc. Las decisiones se toman con el aporte de todos, donde cada uno expresa opinión sobre los temas o asuntos tratados (Jiménez y Villanueva, 2018).

El liderazgo transformacional mejora los resultados en la organización, ya que el líder anima y estimula al trabajador para lograr los objetivos previstos a partir de un trato humano. El líder es modelo a seguir, porque promueve la colaboración de todos a partir de sus habilidades sociales. El líder motiva e inspira a los integrantes de la comunidad, genera entusiasmo y busca nuevas iniciativas que aportan valor que transmite confianza entre los integrantes de la comunidad. En este sentido los miembros de la comunidad pueden tener diferentes tareas y objetivos que cumplen de manera permanente. Esta forma de liderazgo motiva a los integrantes de la comunidad para que confíen en sus capacidades y se arriesguen sin perder de vista los objetivos individuales y colectivos, para ello asume sus responsabilidades (Jiménez y Villanueva, 2018).

Respecto a la importancia del liderazgo directivo Lussier y Achua (2011), consideran que este es importante debido a que el éxito en las instituciones depende de la eficacia del líder, pues de esta manera los integrantes de la institución son encaminados hacia la meta. También el liderazgo es importante porque la institución no puede manejarse por sí sola, pues el líder es quien orienta y conduce a los colaboradores. Por esta razón el rol del director en una institución

educativa es una tarea compleja porque como líder debe integrar las distintas áreas funcionales de la institución, poniendo en juego sus habilidades interpersonales para promover la comunicación, colaboración y confianza, logrando así construir una verdadera comunidad educativa (Leithwood et al., 2004)

Respecto a la gestión pedagógica Pacheco et al (1991), señala que corresponde a las estrategias para tener impacto en la mejora del aprendizaje, donde la función y liderazgo del director tienen un papel significativo en relación al desempeño por parte de los docentes que tiene una implicancia con el proceso de aprendizaje en las aulas. La gestión pedagógica se orienta a incorporar, propiciar y desarrollar acciones para la mejora de las prácticas educativas.

También López (2017), define la gestión pedagógica como el proceso que orienta y coordina las actividades que realizan los profesores para dirigir los procesos de aprendizaje y lograr los objetivos propuestos, así la gestión pedagógica se orienta al desarrollo integral del docente a partir de la atención personalizada y el fomento del trabajo cooperativo sustentado en la comunicación y valoración del consenso que favorezca las buenas interrelaciones.

De igual forma Bolívar y Mendoza (2016), definen la gestión pedagógica como el proceso en el que se relacionan conocimiento, acción, principios éticos, política y administración, que se orientan a la mejora continuo de las actividades en la escuela. En este sentido se debe entender que corresponde al director liderar esta mejora continua desde la práctica de un liderazgo pedagógico centrado en la promoción de mejores prácticas docentes.

Para Rubio Vargas et al. (2018), la gestión pedagógica son las decisiones del docente relacionadas a la gestión institucional y las acciones de la práctica en el aula. Esta se asocia a actividades como diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar con la finalidad de tener control sobre los procesos formativos mediante la interacción de todos los docentes.

Como teorías relacionadas a la gestión pedagógica se tiene: Álvarez de Zayas (1998), en la teoría de los procesos conscientes, señala que gestión pedagógica debe lograr empoderar a los docentes para que realicen una buena gestión

didáctica. Además, señala que es necesario que para lograr una buena práctica docente en el aula se debe seleccionar métodos adecuados para responder al interés y necesidad de cada estudiante (López, 2017).

La gestión pedagógica debe orientarse a la formación integral de los profesionales a fin de lograr que estos se encuentren mejor preparados y tengan un buen desempeño en la escuela, pues de esa manera se logrará una buena formación y desarrollo de los estudiantes como seres sociales. La gestión debe garantizar la formación profesional de calidad centrada en la atención socio-afectiva y cognitiva de los estudiantes. Es así como la gestión pedagógica debe orientarse a la calidad y mejora de la educación que responda a los cambios, transformaciones y desarrollo científico-tecnológico (López, 2017).

En relación a la teoría de la innovación López (2017) considera que desde la óptica de la innovación está debe ser considerada como una actividad planificada y organizada desde diferentes aspectos como: la investigación y desarrollo, la interacción social y la resolución de problemas. La innovación desde la perspectiva de la gestión pedagógica debe orientarse a la capacitación del docente y la potenciación de los recursos de la institución educativa para la innovación y aplicación de nuevas prácticas de aula, uso de tecnologías, implementación de nuevas estrategias, uso de nueva terminología y conceptos. Desde esta óptica la innovación relacionada a la gestión pedagógica supone actuar en un determinado contexto, para promover aprendizajes y capacidades de docentes y estudiantes a fin de garantizar la buena gestión de los aprendizajes.

La teoría centrada en el paradigma emergente desde la gestión educativa del siglo XXI, Chacón (2014), señala que las escuelas deben pasar de la simplicidad a lo complejo de acuerdo a la época en que vivimos. De esta manera la gestión como propulsor del desarrollo de competencias, se debe orientar a optimizar los frutos de la gestión vinculadas a la necesidad social o metas institucionales que favorezcan el conocimiento y aquellas habilidades que ayuden al estudiante a autorregular sus sentimientos y emociones. En este sentido las escuelas no sólo deben “producir”, sino deben innovar procesos, metodologías y herramientas tecnológicas que les permitan dar una respuesta al mundo actual, además estas prácticas deben darse

de manera profesional y sostenible. La gestión educativa del siglo XXI debe enfrentar los momentos actuales con la finalidad de formar estudiantes que actúen de acuerdo a los tiempos en que les toca vivir (De Luca y Johnson, 2017)

Como dimensiones de la gestión pedagógica se tiene: El diagnóstico curricular, Meléndez y Gómez (2008) señalan que corresponde a la evaluación de inicio, es decir antes de planificar. Se realiza con la finalidad de identificar el nivel de competencia de los estudiantes. Para elaborar un diagnóstico adecuado es necesario considerar: El diagnóstico situacional, la planificación curricular en relación al CNEB, las adaptaciones curriculares, la programación curricular y la gestión pedagógica y administrativa. Sin embargo, Barriga (2011), considera que el diagnóstico curricular permite conocer demandas educativas de los escolares, permitiendo que al planificar se dé respuesta a las necesidades e intereses de estos. Es necesario que al iniciar todo proceso de planificación curricular se tenga en cuenta las características de los estudiantes, así se identifican sus necesidades, intereses o debilidades. La buena planificación parte de un buen diagnóstico que recoja información suficiente para determinar las demandas educativas.

Respecto a la planificación curricular Meléndez y Gómez (2008), señalan que este momento está determinado por la mirada completa y también específica de la actividad escolar; en esta etapa se proporciona continuidad e interdisciplinariedad entre las competencias, capacidades, desempeños e indicadores a tener en cuenta en el trabajo de aulas. La planificación se puede realizar de manera: anual, de lapso y de clase y debe considerar estándares, competencias, capacidades, temas transversales, elaboración de unidades, preparación de sesiones. También Barriga (2011), señala que la planificación curricular es el conjunto de acciones directas que se ejecutaran en el desarrollo de la programación. En este proceso es necesario considerar las estrategias adecuadas y susceptibles a ser modificadas en relación a los objetivos y evaluación de las acciones y logros de los alumnos.

En relación a la ejecución curricular Meléndez y Gómez (2008), consideran que es la puesta en marcha de los métodos, técnicas y recursos seleccionados de manera adecuada para las diferentes situaciones de aprendizaje. En esta fase el docente debe mostrar dominio en relación a los aspectos cognoscitivo, afectivo y

psicomotor para realizar un buen proceso de conducción de los aprendizajes sustentadas en estrategias relacionadas al constructivismo, las inteligencias múltiples, la neurociencia y programación neuro-lingüística. Aquí se considera aspectos como: las estrategias, el uso de recursos, la aplicación de técnicas e instrumentos y los procesos pedagógicos. Para Barriga (2011), la ejecución curricular implica poner en práctica las técnicas, métodos, estrategias en las que se hace uso de recursos; que permiten que el alumno construya, observe, aplique, use, recoja, experimente, elabore, simule, represente, demuestre, planifique, evalúe, analice, etc. De tal manera que el estudiante logre modificar sus estructuras cognitiva, afectiva y social.

La evaluación curricular para Meléndez y Gómez (2008), es medir el avance académico en relación a lo planificado. Para ello se hace uso de algunos instrumentos que tienen en cuenta las competencias, capacidades, desempeños e indicadores. Estos deben estar bien estructurados y tener relación directa con lo que se desea recoger y lo trabajado, deben ser coherentes en relación a lo planificado se debe tener en cuenta los objetivos, la secuencia, la continuidad y el tipo de evaluación. También Barriga (2011), menciona que evaluar permite verificar el logro de los aprendizajes planteados en la planificación. Es medir el aprendizaje para permitir que el docente realice acciones de acuerdo a lo encontrado, así la evaluación busca identificar fortalezas y debilidades para retroalimentar de manera efectiva. Esta fase permite conocer los aprendizajes al iniciar, en el proceso y a finalizar las actividades de aprendizaje facilitando la toma de decisiones adecuadas para reorientar los procesos.

Cerdas et al (2007), consideran que es necesario en un modelo de gestión pedagógica que este orientado a innovar desde las acciones educativas de la escuela. Así la gestión pedagógica debe considerar cinco fases. La primera fase de diagnóstico, se orienta a tener información objetiva y actualizada en relación a los intereses de los usuarios (estudiantes, docentes, padres y comunidad), al entorno comunitario para determinar sus condiciones y características, a la institución educativa (infraestructura, recursos materiales y humanos, clima institucional). La segunda implica planear, así se debe establecer la misión y visión; establecer las estrategias a implementar, y así definir los objetivos. La tercera fase de

implementación implica ejecutar lo planeado, comprobando paso a paso la realización de acciones, de acuerdo a los indicadores e información de cada actividad ejecutada, de esta manera se analiza y verifica los objetivos y metas. Esta fase se sustenta en la comunicación para facilitar la implementación, realimentación adecuada y oportuna.

De la misma manera se enfatiza en el entrenamiento o capacitación que ayuda a los docentes a mejorar en relación a sus habilidades y conocimientos para ejecutar nuevas actividades, nuevas formas de trabajo y organización escolar. La cuarta y quinta fase: verificar y ajustar, respectivamente, se orientan a la verificación de los objetivos, metas propuestas y actividades planificadas, las mismas que de acuerdo a su evaluación deberán ser ajustadas de ser necesario, es decir si existe diferencias entre lo que se planificó y ejecutó, así se precisa si se deben hacer reajustes, sino que también se analizan las causas a fin de realizar actividades correctivas. Estas fases se orientan a mejorar de manera continua la gestión en la escuela.

Respecto a los estilos de gestión pedagógica Bastios (2013), considera cuatro estilos: Analítico, es indeterminado, metódico, soñador, convergente, sistemático e informado por eso examina, distingue y separa partes del todo llegando a conocer principios y elementos particulares. Pragmático, es minucioso, ordenado, previsor, disciplinado, esto le permite seleccionar estrategias adecuadas para alcanzar los objetivos. Socio-dinámico, es promotor, guía, atrevido, cariñoso y expresivo lo que le permite interactuar con los demás de manera activa, apropiada y efectiva, sabe manejar sus emociones en diferentes circunstancias. Creativo, es inteligente, instintivo, sensitivo, comprometido, autónomo y paciente, por eso siempre llega a nuevos descubrimientos para dar soluciones diversas.

En relación al liderazgo directivo y gestión pedagógica Gudiño et al (2021), señala que la gestión pedagógica no solo es centrarse en las condiciones físicas y recursos materiales del aula. Es pensar y actuar buscando la mejora y calidad de los aprendizajes desde la mejora de la práctica educativa sustentada en los procesos pedagógicos y didácticos, el estilo de enseñanza. Por eso el liderazgo directivo es importante porque debe orientarse a lograr que el docente se convierta

en un agente de cambio desde su práctica pedagógica con la finalidad de conseguir aprendizajes de calidad en los escolares. Para ello se debe promover el trabajo en equipo, el diálogo profesional y la proyección creativa.

En esta línea la gestión pedagógica del director para Quispe (2020), es importante para la formación de los alumnos y el empoderamiento de los docentes; pues su tarea es lograr el desarrollo de capacidades y competencias útiles para el desarrollo integral de los estudiantes y profesional de los maestros, por esta razón hay necesidad de formar directivos competentes en relación a lo pedagógico y lo humana. De esta manera queda claro que la labor docente debe ser adecuada al contexto educativo. Por eso en el MBDD (marco del buen desempeño docente) (2014), se enfatiza en que la labor del docente, es el accionar reflexivo en relación al desempeño en el aula a partir de interacciones que facilitan el aprendizaje y permiten el buen funcionamiento de la escuela. La buena gestión pedagógica ayudará a que el docente mejore su desempeño a partir de la reflexión de su actuar en el aula, por eso la mejora de la calidad educativa requiere que la gestión pedagógica considere la planificación, organización, orientación y revisión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esteban (2015), refiere que una investigación básica intenta descubrir nuevos conocimientos, para aumentar las ideas iniciales. Estos estudios dan sustento a indagaciones aplicadas o tecnológicas y contribuyen a desarrollar la ciencia y aumentar el conocimiento para comprenderlo mejor.

Esta investigación busca acrecentar la comprensión conceptual de las variables liderazgo del director y gestión pedagógica, efectuando una revisión respecto a las bases y enfoques teóricos que permitieron fortalecer el linamiento investigativo con respecto a las variables de evaluación.

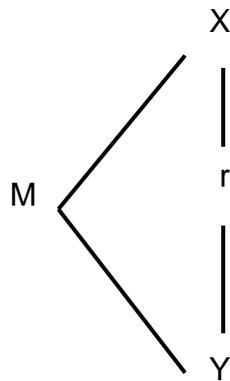
Rodríguez (2010), define el estudio de enfoque cuantitativo como aquel que recoge información con el fin de comprobar hipótesis, y a partir de medidas estadísticas determinar el comportamiento de las variables. En estas investigaciones la información obtenida de la muestra se convierte en valores numéricos para ser analizados estadísticamente para luego establecer conclusiones generalizadas en relación a la población.

En este sentido la investigación se desarrolló a partir del enfoque cuantitativo porque los datos recogidos en relación al liderazgo directivo y gestión pedagógica, han sido transformados a cantidades y examinados a través de procesos de análisis estadístico inferencial. También la información permitió comprobar las hipótesis propuestas. En esta investigación las variables se cuantificaron y expresaron en cifras que ayudaron a describir y comparar de la información y así determinar la relación entre variables.

El estudio tiene un diseño no experimental, así como transversal y un nivel correlacional; en este sentido Hernández et al (2014) no experimental es no manipular de manera deliberada las variables; transversal porque acopia datos en un momento determinado; y correlacional porque establece el nivel de relación

entre las variables. En el estudio las variables a considerar son liderazgo directivo y gestión pedagógica.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Docentes

X: Liderazgo directivo

Y: Gestión pedagógica

r: Relación.

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable: Liderazgo directivo

Son las acciones del director para conseguir la participación activa de los docentes en la búsqueda de la mejora de los aprendizajes, ello mediante la concertación de los integrantes de la población educativa para lograr su integración en el trabajo en equipo.

Se midió a través del cuestionario de liderazgo directivo que considera las dimensiones: Liderazgo de tipo autocrático, burocrático, democrático y transformacional.

Variable: Gestión pedagógica docente

Proceso que implica el desarrollo de las actividades pedagógicas con los estudiantes. Aquí se establece los propósitos de aprendizaje en relación a los estándares, competencias, capacidades, desempeños, indicadores, criterios y evidencias. Toma en cuenta los métodos, estrategias, recursos y materiales que ayudan a lograr aprendizajes. Se evaluó mediante el cuestionario de gestión pedagógica docente, que toma en cuenta las dimensiones: Diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Rodríguez (2015), define la población como el conjunto de personas, cosas o sucesos con particularidades determinadas capaces de ser estudiadas e interesan al investigador. Es decir, es el total de casos con características relacionadas a la investigación.

De la misma manera Hernández et al (2014), definen la población como el conglomerado de sujetos o casos asociados, con características explícitas que forman un todo. Siendo la población compuesta por 152 docentes que comprenden cuatro de las principales instituciones de índole educativo en el sector público. A continuación, se representa:

Tabla 1

Población conformada por cuatro instituciones educativas

Detalle	Sexo		Total
	M	F	
Institucion 1	21	19	40
Institucion 2	25	22	47
Institucion 3	20	18	38
Institucion 4	14	13	27
Total	80	72	152

Personal docente carectizado por sexo de las instituciones.

En los criterios de selección, se consideró a los docentes de las 4 instituciones educativas públicas y que se encuentran en el cuadro de asignación de personal que brindaron consentimiento informado. Se excluyó a los miembros del equipo directivo de las instituciones públicas. Además a los docentes que se están de licencia y docentes con experiencia menor a 4 años.

López y Fachelli (2017), definen la muestra como una parte de la población y puede ser seleccionada por procedimientos probabilísticos o no probabilísticos. Hernández et al (2014), refieren que la muestra es un grupo representativo que ha sido elegido y seleccionado por una técnica de muestreo. Según Otzen y Monterola (2017), manifiesta que el muestreo, es la técnica que permite determinar la muestra mediante una serie de procedimientos probabilísticos y no probabilísticos.

De esta manera al tratarse de una población pequeña, conocida y accesible, se utilizó la totalidad de los docentes que trabajan en instituciones educativas públicas, por lo tanto no se aplicó alguna muestra y muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para el recojo de información de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta para cada variable. Respecto a la encuesta Bernal (2018), señala que es el conjunto de preguntas que son diseñadas y pensadas para ser aplicada a un conjunto de individuos y/o personas, valorando las opiniones ante la problemática científica planteada.

3.4.2. Instrumentos

Se utilizó el cuestionario como instrumento para recoger información del liderazgo directivo y gestión pedagógica. Respecto al cuestionario García (2002), indicó que el cuestionario es un conjunto preguntas ordenados de manera coherente, sencilla y clara. El cuestionario facilita el recojo de información de fuentes primarias en relación a la temática requerida y que está relacionada al planteamiento del problema.

Los cuestionarios, consideran ítems con respuestas en escala tipo Likert para las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica docente. La estructura de cada cuestionario incluye 4 dimensiones cada uno. Los ítems serán redactados en una proporción de 10 y 5 respectivamente por cada dimensión en cada instrumento, de esta manera se tiene 40 ítems para el instrumento de gestión pedagógica y 20 ítems para el instrumento de liderazgo directivo. Los instrumentos han sido validados por juicio de expertos a través de la V de Aiken; y la confiabilidad se demostró por medio del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

En función a los procesos que comprende el desarrollo de la investigación, está comprendió en una primera instancia la recolección de fuente de información de los principales repositorios digitales de calidad e indexadas, así como bases teóricas respecto a la variable de fundamentación y evaluación. Así también se elaboró el constructo de dos cuestionarios que fueron validado exhaustivamente para su aplicación, posteriormente se efectuó el nivel de confianza y se ejecutó el cuestionario mediante cinco sesiones de 2 horas para la recolección de las respuestas de los docentes para su representación estadística.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos del instrumento esencial como el cuestionario fueron representados bajo un nivel estadístico mediante el procesamiento y utilización del SPSS V.26 a través de métodos de tipo descriptiva, analítica e inferencial, describiendo las relaciones significativas entre las variables.

Para la contrastación de las hipótesis, esta se realizó mediante el método no paramétrico de Rho de Spearman en función al cálculo de correlación, que permite analizar la relación entre variables y establecer el nivel de significatividad (Gamarra et al., 2008).

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se cumplió con aspectos jurídicos y éticos que garanticen la autoría del estudio. Se consideraron derechos de propiedad

intelectual de distintos autores y fuentes electrónicas utilizadas para estructurar el marco teórico, así las citas bibliográficas se parafrasean de acuerdo a lo expresado por cada autor en la fuente explorada. La Universidad de Celaya (2011), señala que se debe cumplir con los principios éticos en el inicio, proceso y después de haber concluido su investigación; así mismo señala que todo investigador debe garantizar los principios de derecho a la intimidad, respeto a la dignidad humana, derecho a la reserva de identidad. Cumpliendo con los lineamientos éticos establecidos por la universidad, permitiendo cualquier evaluación conforme a las fuentes consignadas de manera científica.

IV. RESULTADOS

Los resultados del estudio fueron representado conforme a la valoración del cuestionario aplicado a los docentes, donde se organizó mediante tablas cruzadas para describir el liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, así mismo tablas para demostrar la relación para contrastar las hipótesis correlacional para indicar el coeficiente de Rho y significancia. A continuación se detallan de la siguientes manera:

Objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica docente en instituciones educativas públicas de Sullana.

Tabla 2

Tabla cruzada del liderazgo directivo y gestión pedagógica docente

Relación entre V1 y V2		V2: Gestión pedagógica							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
V1: Liderazgo directivo	Deficiente	01	01%	01	01%	01	01%	03	02%
	Regular	00	00%	00	00%	24	16%	24	16%
	Eficiente	85	56%	00	00%	40	26%	125	82%
	Total (Σ)	86	57%	01	01%	65	43%	152	100%

Cuestionario aplicado a los docentes.

En la tabla 2, se observó el nivel de relación, donde el 56% de los docentes que calificaron un nivel eficiente del liderazgo directivo, reflejó un mismo nivel para la gestión pedagógica, mientras que el 16% de los docentes que calificaron un nivel regular, reflejó un nivel eficiente para la gestión pedagógica, en cuanto al 1% del liderazgo directivo, reflejó un nivel deficiente, regular y eficiente para la gestión pedagógica.

De esta manera se demostró que existen algunas falencias respecto al liderazgo directivo que ha repercutido en los niveles de gestión pedagógica en las instituciones educativas publicas.

Hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana.

Tabla 3*Correlación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica*

			Liderazgo directivo	Gestión pedagógica docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
Gestión pedagógica docente	Gestión pedagógica docente	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	152	152

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

En la tabla 3, se observó que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica, debido a que el valor $Rho = ,708$; $Sig. = ,000^b < 0.01$, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr un adecuada gestión pedagógica, los directores deben asumir un liderazgo democrático y transformacional.

Hipótesis específica 1: La dimensión del liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional se relacionan significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana.

Tabla 4*Correlación entre el liderazgo autocrático y gestión pedagógica*

			Liderazgo autorcrático	Gestión pedagógica docente
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
Gestión pedagógica docente	Gestión pedagógica docente	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	152	152

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

En la tabla 4, se observó que existe una relación moderada y significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión pedagógica, debido a que el valor $Rho = ,603$; $Sig. = ,000^b < 0.01$, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis

afirmativa. Para lograr un adecuada gestión pedagógica, los directores deben mejorar el trato con el docente, así como establecer las estrategias para que los docentes puedan cumplir con las actividades educativas.

Tabla 5

Correlación entre el liderazgo burocrático y gestión pedagógica

			Liderazgo burocrático	Gestión pedagógica docente
Rho de Spearman	Liderazgo burocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
	Gestión pedagógica docente	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N°		152	152	

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

En la tabla 5, se observó que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo burocrático y la gestión pedagógica, debido a que el valor Rho = ,714; Sig. = ,000^b < 0.01, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr un adecuada gestión pedagógica, los directores deben cumplir correctamente con la orientación a los docentes respecto a las actividades educativas bajo la aplicación del marco normativo.

Tabla 6

Correlación entre el liderazgo democrático y gestión pedagógica

			Liderazgo democrático	Gestión pedagógica docente
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
	Gestión pedagógica docente	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N°		152	152	

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

En la tabla 6, se observó que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica, debido a que el valor Rho = ,710; Sig. = ,000^b < 0.01, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis

afirmativa. Para lograr un adecuada gestión pedagógica, los directores deben fortalecer la escucha y empatía con los docentes, así como la toma de decisiones de manera mas participativa o democrática.

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica

			Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	152	152

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

En la tabla 7, se observó que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, debido a que el valor Rho = ,707; Sig. = ,000^b < 0.01, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr un adecuada gestión pedagógica, los directores deben promover una mayor motivación en los docentes para el logro de los objetivos y contribuir al trabajo cooperativo para el desarrollo educativo.

Hipótesis específica 2: La dimensión del diagnóstico curricular, planificación curricular, ejecución curricular y evaluación se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de Sullana.

Tabla 8

Correlación entre el diagnóstico curricular y liderazgo directivo

			Diagnostico curricular	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Diagnostico curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	152	152

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

En la tabla 8, se observó que existe una relación alta y significativa entre el diagnóstico curricular y el liderazgo directivo, debido a que el valor $Rho = ,732$; $Sig. = ,000^b < 0.01$, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr un adecuado diagnóstico curricular, los directores deben asumir un correcto liderazgo para que los docentes de las instituciones tomen en cuenta el CNEB y atención a la diversidad educativa.

Tabla 9

Correlación entre la planificación curricular y liderazgo directivo

			Planificación curricular	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N°		152	152	

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

En la tabla 9, se observó a que existe una relación alta y significativa entre la planificación curricular y el liderazgo directivo, debido a que el valor $Rho = ,738$; $Sig. = ,000^b < 0.01$, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr una adecuada planificación curricular, los directores deben asumir un correcto liderazgo para que los docentes de las instituciones logren cumplir con el propósito del aprendizaje de los estudiantes, así como establecer las estrategias y materiales educativas.

Tabla 10

Correlación entre la ejecución curricular y liderazgo directivo

			Ejecución curricular	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Ejecución curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N°		152	152	

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

En la tabla 10, se observó que existe una relación moderada y significativa entre la ejecución curricular y el liderazgo directivo, debido a que el valor $Rho = ,631$; $Sig. = ,000^b < 0.01$, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr una adecuada ejecución curricular, los directores deben asumir un correcto liderazgo para que los docentes de las instituciones logren cumplir con las estrategias planificadas, conducción de los procesos de aprendizaje, pedagógicos y didácticos.

Tabla 11

Correlación entre la evaluación curricular y liderazgo directivo

			Evaluación curricular	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Evaluación curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	152	152
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	152	152

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

En la tabla 11, se observó que existe una relación alta y significativa entre la evaluación curricular y el liderazgo directivo, debido a que el valor $Rho = ,705$; $Sig. = ,000^b < 0.01$, por esta razón se toma la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Para lograr una adecuada ejecución curricular, los directores deben asumir un correcto liderazgo para que los docentes de las instituciones logren recolectar los saberes previos, haciendo uso de instrumentos y tipos de evaluación para conocer el grado de aprendizaje de los estudiantes.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación alcanzados en el estudio se orientan a la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas. De esta manera se determinó la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, año 2022, y de acuerdo a que el valor de significancia de ,000 es menor al valor de $p = ,01$ se estableció que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes. Además, el Rho de Spearman de ,708 indica una relación alta entre las variables.

Los resultados mantienen similitud con lo encontrado por Peñares (2019), quien determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes de instituciones educativas de Cartavio porque el valor $p < ,05$; además el valor Rho de Spearman de ,870 indicó una correlación positiva alta en las variables, de esta manera se entiende que el ejercicio de un buen liderazgo directivo contribuye a mejorar la calidad de la gestión pedagógica, en este sentido se halló que el liderazgo directivo era adecuado por lo tanto la gestión pedagógica resulta ser eficiente. En esta investigación se abordó el liderazgo directivo como la cualidad del director para orientar a los docentes hacia el desarrollo de actividades educativas innovadoras que ayuden a fortalecer el proceso pedagógico y didáctico que permita mejorar la gestión pedagógica.

De la misma manera Zuñiga (2018), comprobó que hay relación positiva moderada y significativa entre el desempeño del director y la gestión pedagógica del docente, pues el valor de correlación de Spearman fue de ,582 y el nivel de significancia fue de ,000 menor al ,05 requerido. El estudio aborda el desempeño del director desde un enfoque relacionado a la capacidad de este para liderar y acompañar a los docentes en relación a la mejora de sus competencias para favorecer procesos aprendizaje, planificación estratégica y conducción de los aprendizajes.

Los resultados difieren de lo hallado por Luis (2019), quien halló como valor de Rho Spearman 0,277 y un nivel de significancia de ,047 que confirmaron que existe correlación positiva débil entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes, es decir el liderazgo directivo influye de manera poco significativa en la gestión pedagógica de los docentes. En el estudio se consideró que el liderazgo directivo es importante para la preparación de los docentes a fin de mejorar sus habilidades didácticas que ayuden a los estudiantes a la mejora de sus aprendizajes.

En relación a los resultados, estos se sustentan en los aportes de House (1971), pues en su teoría del camino a la meta, señala que un líder no adopta la actitud de asistir a sus seguidores, sino que los apoya para que puedan lograr objetivos individuales y colectivos, es decir el líder ayuda a observar el camino para saltar obstáculos, de esta manera el líder es aceptado por sus seguidores y genera satisfacción. En este sentido en las instituciones educativas, los directores asumen el rol de orientadores de los docentes a su cargo, por esta razón planifican, ejecutan y evalúan planes de acción orientados a fortalecer las competencias de los docentes, especialmente en aquellas competencias que están directamente relacionadas con la gestión pedagógica del aula.

Se debe tener en cuenta que Rodríguez et al (2019), señalan que el liderazgo permite un mejor desempeño de las personas, así el líder debe hacer que sus seguidores analicen sus fortalezas y debilidades, para lograr mejorar su rendimiento individual que redundará en un buen rendimiento colectivo. También Zuñiga (2018), enfatiza que el liderazgo del director influye en los docentes del colegio, haciendo que estos se comprometan con los objetivos institucionales y así lograr la calidad educativa. Por esta razón es que se sustenta en que el liderazgo del director se relaciona de manera significativa con la gestión pedagógica de los docentes, es decir a mejor liderazgo directivo mejor gestión pedagógica docente.

Se determinó la relación entre la dimensión liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional, del liderazgo directivo, y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas. Al correlacionar cada dimensión del liderazgo directivo con la variable de la gestión pedagógica, el valor de Sig. fue

.000^b, valor menor a ,01; lo que permitió afirmar que existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes. De igual forma al calcular el Rho de Spearman entre las dimensiones y la variable se demostró que existe correlación positiva moderada entre el liderazgo autocrático y la gestión pedagógica ($r=,693$), también hay correlación positiva alta entre liderazgo burocrático y gestión pedagógica ($r=,714$), de igual manera el liderazgo democrático y gestión pedagógica tienen una correlación positiva alta ($r=,710$), en la misma línea el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica tienen una correlación positiva alta ($r=,707$).

Los resultados se asemejan a lo hallado por Córdor (2020), que en su estudio halló un Rho de Spearman de ,852 que determinó una correlación alta y directa entre el liderazgo del director y la gestión pedagógica en el aula, además el valor p fue de ,000, que permitió afirmar que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica que realizan los docentes en el aula. Este mismo autor, considerando las dimensiones del liderazgo halló que existe correlación positiva alta entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica del docente en aula ($r= ,757$) de esta manera concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica del docente en aula.

En relación a la dimensión liderazgo autoritario y gestión pedagógica del docente en aula se halló que existe una correlación positiva alta ($,749$) concluyendo que hay relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica de los docentes en el aula. También en relación a la dimensión liderazgo liberal y gestión pedagógica del docente en aula se halló que existe una correlación positiva alta ($,764$) concluyendo que hay relación significativa entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica de los docentes en el aula. Finalmente, en relación a la dimensión liderazgo transformacional y gestión pedagógica del docente en aula se halló que existe una correlación positiva alta ($,803$) por eso concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en el aula.

En relación al liderazgo, el INEE (2019), lo define como las actitudes, el conocimiento, habilidades y competencias del director para lograr que los docentes

cumplan responsabilidades, resuelvan conflictos e implementen innovaciones para una adecuada gestión escolar. Por ello el director lidera un proyecto escolar que involucra a todos los actores educativos. Aunque, se debe tener presente que el estilo de liderazgo del director influye en la disponibilidad de los docentes para participar en la adopción de nuevas estrategias de trabajo escolar.

En esta línea Jiménez y Villanueva (2018), considera el liderazgo autocrático, en la que el director asume una actitud inflexible y se hace responsable de la toma de decisiones, es un líder impositivo y espera que todos cumplan sus órdenes, los docentes no participan de la toma de decisiones. El líder burocrático, el director escucha y recoge aportes de los docentes, pero no los acoge cuando considera que estos no se ajustan a los objetivos institucionales, este tipo de liderazgo no permite innovar. En relación al líder democrático este da participación y toma en cuenta las sugerencias y recomendaciones de todos. En este sentido el director consulta, orienta y atiende las necesidades de los maestros para así mejorar la productividad, compromiso y satisfacción. Respecto al liderazgo transformacional, el director es modelo a seguir, debido a que promueve la colaboración de todos a partir de sus habilidades sociales. Motiva e inspira a los integrantes de la comunidad, genera entusiasmo y busca nuevas iniciativas que aportan valor que transmite confianza entre los integrantes de la comunidad.

Es preciso señalar que, la constante búsqueda de una adecuada gestión pedagógica docente, más aún en tiempos de muchos cambios y formación continua por parte del MINEDU, exige tener en cuenta el estilo de liderazgo del director, porque depende de su liderazgo para poder contribuir a la mejora de la gestión pedagógica de los docentes y hacer que estos asuman su rol de manera eficiente.

Se determinó la relación entre las dimensiones diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación curricular, de la gestión pedagógica docente, con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de Sullana año 2022. Al correlacionar cada dimensión de la gestión pedagógica docente con la variable liderazgo directivo el valor de Sig. (bilateral) fue ,000; valor menor a ,01; lo que permitió afirmar que las dimensiones diagnóstico, planificación, ejecución y

evaluación curricular, de la variable gestión pedagógica, se relacionan significativamente con el liderazgo directivo.

Además, al calcular el Rho de Spearman entre las dimensiones y la variable se demostró que existe correlación positiva alta entre el diagnóstico curricular y el liderazgo directivo ($r=,732$), también hay correlación positiva alta entre la planificación curricular y liderazgo directivo ($r=,738$), de igual manera la ejecución curricular y el liderazgo directivo tienen una correlación positiva moderada ($r=,631$), en la misma línea la evaluación curricular y el liderazgo directivo tienen una correlación positiva alta ($r=,705$).

Los resultados guardan similitud con los de Bautista (2021), que en su investigación determinó que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes debido a que el Rho de Spearman fue $,8887$ y el valor p fue $,000$ menor a $,05$. En relación a la dimensión planificación y su relación con el liderazgo directivo se obtuvo que el Rho Spearman fue $,8887$ y el p valor de $,000$ menor a $,05$ determinaron una correlación positiva alta y significativa entre la dimensión y variable. De la misma manera el relacionar la dimensión ejecución y liderazgo directivo el Rho Spearman fue $,8891$ y el p valor de $,000$ menor a $,05$ de esta manera se estableció una correlación positiva alta y significativa entre la dimensión y variable. También en la relación a la dimensión evaluación y liderazgo directivo el Rho Spearman fue $,8847$ y el p valor de $,000$ menor a $,05$ de esta manera se determinó que existe correlación positiva alta y significativa entre la dimensión y variable. De acuerdo a estos resultados concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo directivo, a nivel total y sus dimensiones: planificación, ejecución y evaluación.

En relación a la gestión pedagógica López (2017), enfatiza que son las acciones del docente para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. Para ello el docente debe estar bien preparado en estrategias por ello es necesario que el director como líder asuma un rol de acompañante de los docentes, a fin de fortalecer sus habilidades para gestionar aprendizajes en los estudiantes. Además, agrega que la gestión pedagógica orienta y coordina las actividades para conducir los procesos de aprendizaje y lograr los objetivos propuestos.

La gestión pedagógica toma en cuenta el diagnóstico curricular que ayuda conocer las necesidades educativas de los estudiantes para así poder planificar y dar respuesta a las necesidades e intereses de estos. Una buena planificación parte de un buen diagnóstico que determina las demandas educativas (Barriga, 2011), para ello es necesario que el director como líder pedagógico oriente este proceso. También es necesaria la planificación, entendida como el conjunto de acciones a realizar y que considera estrategias adecuadas para lograr los objetivos. Además, toma en cuenta la ejecución que implica las técnicas, métodos, estrategias que permiten que el alumno construya sus aprendizajes. Finalmente, la evaluación curricular, permite verificar el logro de los aprendizajes planteados en la planificación permitiendo identificar fortalezas y debilidades para retroalimentar adecuadamente (Barriga, 2011).

De acuerdo a los resultados del estudio se ha demostrado que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes, de esta manera se entiende que en la medida que el director asuma un liderazgo adecuado, los docentes mejoran su nivel de gestión pedagógica haciendo que los estudiantes logren aprendizajes significativos. Al respecto Gudiño et al (2021), señala que la gestión pedagógica implica pensar y actuar para mejorar la calidad de los aprendizajes desde la práctica educativa adecuada que se fundamenta en procesos didácticos y pedagógicos.

Por esta razón es necesario que el liderazgo directivo se oriente a que el maestro se convierta en agente de cambio y busque mejorar sus habilidades para conducir los aprendizajes, de esta manera debe promover el trabajo colegiado, los círculos de estudio y el compartir de experiencias innovadoras y creativas.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación alta y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, cuyo valor $Rho = ,708$ y $Sig. = ,000^b < ,01$; es decir si el liderazgo que adopta los directores es adecuado, la gestión pedagógica de los docentes será buena.
2. Existe relación moderada y significativa entre el liderazgo autocrático, del liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, cuyo valor $Rho = ,693$ y $Sig. = ,000^b < ,01$. Mientras que el liderazgo burocrático, democrático y transformacional se relacionan de manera alta y significativa con la gestión pedagógica de los docentes cuyo valor $Rho = ,714; 710; 707$ y $Sig. = ,000^b < ,01$. De esta manera el nivel de liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional determinara el nivel de gestión pedagógica de los docentes.
3. Existe una relación moderada y significativa entre la ejecución curricular y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de Sullana, cuyo valor $Rho = ,631$ y $Sig. = ,000^b < ,01$. Mientras que el diagnóstico, planificación y evaluación curricular, se relacionan de manera alta y significativa con el liderazgo directivo, cuyo valor $Rho = ,732; ,738; ,705$ y $Sig. = ,000^b < ,01$. De esta manera el nivel de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación determinara el nivel de liderazgo de los directores.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos, potenciar la gestión pedagógica de los docentes, mediante el acompañamiento pedagógico a partir de la adopción de un liderazgo directivo centrado en el fortalecimiento de las capacidades de los docentes para realizar un adecuado proceso de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación curricular.
2. A los docentes, promover el liderazgo del director para mejorar las habilidades pedagógicas de los docentes y así lograr la mejora de la conducción de los procesos de aprendizaje con los estudiantes para el logro de aprendizajes de manera significativa.
3. A las autoridades educativas locales, se recomienda desarrollar capacitaciones y talleres para favorecer el liderazgo directivo y así contribuir para que en las escuelas los directores asuman un liderazgo centrado en la buena gestión académica y administrativa.

REFERENCIAS

- Acuña, A., y Bolívar, C. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa Universidad de la Costa. Colombia. <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Adamek, M. (2007). Elements of Leadership Development: What contributes to effective leadership? *Music Therapy Perspectives*, 25(2), 121-124.
- Adamek, M. (2007). Elements of Leadership Development: What contributes to effective leadership? *Music Therapy Perspectives*, 25(2), 121-124.
- Alarcón, F. (2018). Desempeño directivo y su relación con la gestión pedagógica en los docentes en la Institución Educativa Manuel Vivanco Altamirano, Andahuaylas. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35634>
- Álvarez, C. (1998) *Pedagogía como ciencia. Epistemología de la educación.* Editorial Pueblo y Educación.
- Barba y Delgado (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. Volumen 25 No 1 enero - abril 2021. *Revista educaré.* <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Barber, M., Chijioke, C., & Mourshed, M. (2010). *Education: How the world's most improved school systems keep getting better.* London: McKinsey & Company.
- Barber, M., Chijioke, C., & Mourshed, M. (2010). *Education: How the world's most improved school systems keep getting better.* London: McKinsey & Company.
- Barriga, C. (2011). *Planificación curricular.* Ecuador. Módulo de educación a distancia. Universidad Tecnológica Equinoccial. <https://silo.tips/download/planificacion-curricular-i>

- Bass, B., Burs, J y Mendoza, G. (2006). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.
- Bass, B., Burs, J y Mendoza, G. (2006). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.
- Bautista, E. (2021). El liderazgo directivo y la gestión pedagógica, en docentes de la I.E.P N° 72164 Sara Chávez del distrito de Macusani, provincia de Carabaya de la región de Puno-2020. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/5729>
- Bernal, I. (2018). Definición de la técnica de la encuesta. Disponible en: <http://tecnicacuencuesta1.blogspot.com/2018/05/definicion-de-encuesta-se-denomina.html>
- Bolívar, M., y Mendoza, F. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 12(35),39-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283004>
- Bravo, (2017). Liderazgo Pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en Colegio Municipal de la VI Región. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Cerdas, V., Marín, A., y Vargas, I. (2007). Modelos de gestión pedagógica, en zonas de atención prioritaria: análisis de una experiencia. *Revista Educare* Vol. XII, N° 2, 9-29, ISSN: 1409-42-58, 2008. <http://doi.org/10.15359/ree.12-2.1>
- Chacón M., Lonis (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2),150-161. ISSN: 1315-8856. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Cóndor, H. (2020). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4136>

- Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review *Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es.
- Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review *Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es.
- Córdova, J. (2019). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en aula de los docentes de las I.E. multigrados del núcleo educativo Lagunas. Universidad nacional de Piura escuela de posgrado. Facultad de ciencias sociales y educación. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2253/MEGE-COR-SAA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davison, C. (2004). The contradictory culture of teacher-based assessment: ESL teacher assessment practices in Australian and Hong Kong secondary schools. *Language Testing*, 21(3), 305– 334.
- Davison, C. (2004). The contradictory culture of teacher-based assessment: ESL teacher assessment practices in Australian and Hong Kong secondary schools. *Language Testing*, 21(3), 305– 334.
- De Luca, C. y Johnson, S. (2017). Developing assessment capable teachers in this age of accountability. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 24: 2, 121-126, DOI: 10.1080/0969594X.2017.1297010
- De Luca, C. y Johnson, S. (2017). Developing assessment capable teachers in this age of accountability. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 24: 2, 121-126, DOI: 10.1080/0969594X.2017.1297010
- Esteban, N. (2015). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

- Franco, M. (2018). El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28886>
- García, F. (2002). El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. Editorial Limusa. Sa de cv. Disponible en: <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Gudiño, A., Acuña, R., y Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. Revista dilemas contemporáneos: Educación, política y valores. Año: VIII Número: Edición Especial. Artículo no.:1 Período: Marzo, 2021. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000400001&script=sci_arttext#:~:text=Se%20trata%20de%20pensar%20y,forma%20y%20ritmo%20de%20aprendizaje.
- Hallinger, P. (2019). Science mapping the knowledge base on educational leadership and management from the emerging regions of Asia, Africa and Latin America. 1965-2018. Educational Management Administration and Leadership, 48(2), 209-230.
- Hallinger, P. (2019). Science mapping the knowledge base on educational leadership and management from the emerging regions of Asia, Africa and Latin America. 1965-2018. Educational Management Administration and Leadership, 48(2), 209-230.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación. In Metodología de la investigación. Disponible en: https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1988) Teorías del Liderazgo. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/18906/capitulo10.pdf>

- Hersey, P. y Blanchard, K.H. (1988). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Hersey, P. y Blanchard, K.H. (1988). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- INEE (2019). Liderazgo directivo: Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica. España: Creapress. ISBN: 978-84-7666-229-8. <https://oei.int/downloads>
- Krichesky, G., y Murillo, J. (2011). Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 9(1), 65-83.
- Krichesky, G., y Murillo, J. (2011). Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 9(1), 65-83.
- Leithwood, K., Louis, K.-S, Anderson, S. & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership Project. Nueva York: The Wallace Foundation
- Leithwood, K., Louis, K.-S, Anderson, S. & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership Project. Nueva York: The Wallace Foundation
- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818. Vol. 3, núm., esp., marzo, 2017, pp. 201-215. DOI: 10.23857/dc.v3i1.384. <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>
- López, P. y Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Depósito Digital de Documentos, Universidad Autónoma de Barcelona. Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>

- Luis, N. (2019). Liderazgo directivo y gestión pedagógica de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37809>
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). Liderazgo. Teoría aplicación y desarrollo de habilidades. Cuarta edición. México. Cengage learning editores S.A. de C.V. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Ortiz, C., y Mendoza, M. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XIV (1),118-134. ISSN: 0121-6805. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Otzen, T. y Monterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacheco, T., Ducoing, P., y Navarro, M. (1991). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. Revista de la Educación Superior, 78(2), 97-111. http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista78_S2A4ES.pdf
- Pañares, A. (2019). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones programa académico de maestría en administración de la educación educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio - 2019. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37207>
- Peñares, A. (2019). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio - 2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37207>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Dirección de Investigación Universitaria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 14 (1), enero - marzo de 2020, Huánuco-Perú

<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rivhttps://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Rodríguez, C. (2015). Uso de las TIC para favorecer el proceso de aprendizaje de estudiantes con Discapacidad Intelectual en la Institución Educativa Nicolás Gómez Dávila, Bogotá, Colombia. Estudio de caso. https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626577/Claudia_Rodr%C3%ADguez_Barrera_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, C., De la Campa, L., Ladrón, G., Haro, L., Acosta, A., Salcido, J., Acevedo, A. (2019). Liderazgo directivo para la mejora escolar. Un estilo de liderar en las escuelas maristas de México. Instituto marista de investigación y desarrollo. Universidad Marista de Guadalajara. https://www.academia.edu/40514331/Libro_liderazgo_directivo_para_la_mejora_escolar_ebook

Rodríguez, W. (2010). Guía de investigación científica. Fondo editorial UCH Universidad de ciencias y humanidades. https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rubio, I., Abreu, J., Cabrera, G., y Cardoso, C. (2018). La interdisciplinariedad en la gestión pedagógica, una tarea de los profesores de la universidad cubana actual. Boletín Virtual, Agosto (7-8), 89-97. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/545>

Zuñiga, J. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31039>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
El liderazgo directivo es una cualidad un talento, liderazgo es la influencia que tiene el director de la institución educativa sobre los docentes de la institución o sobre la comunidad educativa, logrando con ello alcanzar los objetivos o metas, Institucionales contribuyendo de manera directa en la calidad educativa (Zuñiga, 2018).	Son las acciones que realiza el director para lograr la participación activa de los docentes en la búsqueda de la mejora de los aprendizajes, ello mediante la concertación de los miembros de la organización educativa para lograr su integración en el trabajo en equipo. Se mide a través del cuestionario de liderazgo directivo que considera las dimensiones: Liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Trato al docente. • Estrategias para cumplimiento de actividades 	<p>El director:</p> <p>Muestra actitud autoritaria al establecer relaciones con los docentes</p> <p>Actúa de manera arbitraria ante los problemas presentados</p> <p>Trata de manera déspota a los docentes</p> <p>Le gusta mandar y no realizar actividades por sí mismo.</p> <p>Asume actitud acosadora para hacer cumplir a las actividades</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Inadecuado (20 – 46)</p> <p>Moderado (47 – 73)</p> <p>Adecuado (74 – 100)</p>
		Liderazgo burocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar cumplimiento de actividades • Aplicación de marco normativo 	<p>El director:</p> <p>Da indicaciones y orienta el trabajo desde su oficina.</p> <p>Es empático en diferentes situaciones.</p> <p>Es exigente sin considerar los tiempos que demande la actividad solicitada</p> <p>Disfruta al actuar amparado en la legalidad</p> <p>Actúa con severidad frente a las distintas situaciones que suceden en la escuela.</p>		
		Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha y empatía • Toma de decisiones. 	<p>El director:</p> <p>Toma en cuenta las distintas propuestas de los docentes.</p> <p>Es empático en diferentes situaciones</p> <p>Escucha las opiniones diversas y luego decide.</p> <p>Sus decisiones se basan en los acuerdos consensuados.</p> <p>Promueve la participación activa de todos los colaboradores a su cargo</p>		
		Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación hacia el logro de Objetivos. • Trabajo en equipo 	<p>El director:</p> <p>Muestra entusiasmo al realizar las actividades en la escuela</p> <p>Es innovador en las actividades que se realiza.</p> <p>Promueve la creatividad en los docentes.</p> <p>Genera la participación y entusiasmo de todos en las diversas actividades.</p> <p>Promueve el trabajo colaborativo.</p>		
Rey (2014) Nexos entre el pensamiento pedagógico, el ejercicio de la enseñanza y	Proceso que implica el desarrollo de las	Diagnostico curricular	Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de año, me preocupo por conocer que competencias manejan mis estudiantes 	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p>	<p>Deficiente (40 – 93)</p>

VARIABLE DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
la generación de nuevos conocimientos y de nuevas maneras de responder a sus responsabilidades sociales, culturales y éticas en la formación integral del alumno. Se mide por la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado entre docente y estudiante a lo largo de su estadía en la institución.	<p>actividades pedagógicas con los estudiantes. Implica establecer los propósitos de aprendizaje, teniendo en cuenta las competencias, capacidades y desempeños. Toma en cuenta metodologías, estrategias, recursos y materiales para favorecer el aprendizaje. Será evaluado mediante el cuestionario de</p> <p>gestión pedagógica docente considerando las dimensiones: Diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.</p>		<p>Toma en cuenta el CNEB</p> <p>Atención a la diversidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Me preocupo por conocer las necesidades socioemocionales de mis estudiantes • Planifico mis actividades sobre la base del CNEB • En mi plan de clase contemplo las necesidades e intereses de mis alumnos • En mis sesiones considero estrategias de aprendizaje de acuerdo a los diversos estilos de aprendizaje • Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Regional • En mi planificación anual y unidades de aprendizaje incluyo el Proyecto Educativo Local • Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional • En mi plan curricular utilizo instrumentos o estrategias de evaluación formativa • Evaluó los aprendizajes de mis estudiantes de manera diferenciada 	<p>A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Regular (94 – 147) Bueno (148 – 200)</p>
		Planificación Curricular	<p>Propósitos de aprendizaje</p> <p>Planificación de estrategias y materiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En mi planificación anual considero los estándares establecidos en el CNEB • En mi plan de clase incluyo las competencias que deben alcanzar mis estudiantes. • En mi plan de clase incluyo las capacidades de la competencia que deben adquirir mis estudiantes • En mi plan de clase incluyo los desempeños de la competencia que deben lograr mis estudiantes. • En mi plan de clase incluyo indicadores de evaluación para medir la competencia que deben lograr mis estudiantes. • En mi planificación curricular considero los temas transversales propuestos en el CNEB. • En mi sesión planifico el uso de instrumentos adecuados para la competencia que deseo lograr. • En mi sesión planifico el uso de diversos materiales para facilitar el aprendizaje de los alumnos • En mi sesión considero el uso de trabajo cooperativo para promover el aprendizaje entre los estudiantes. • En mi sesión planifico el uso de estrategias para promover el aprendizaje autónomo 		

VARIABLE DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
		Ejecución Curricular	Uso de estrategias y materiales Conducción de los procesos de aprendizaje Procesos pedagógicos y didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • En mis sesiones de aprendizaje hago uso de diversas estrategias de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado. • Hago uso de diferentes recursos como material concreto, medios audiovisuales e informáticos para facilitar el aprendizaje • Utilizó estrategias de aprendizaje que despiertan el interés a los estudiantes. • Al desarrollar la sesión muestro dominio de los aprendizajes que quiero lograr en los estudiantes • Durante la sesión realizo mediación (acompañamiento) a los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades. • Promuevo la participación crítica de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje • Realizo preguntas aclaratorias para promover el aprendizaje en los estudiantes. • Desarrollo mi sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos (inicio, desarrollo y cierre). • Durante el desarrollo de mi sesión de aprendizaje considero los procesos didácticos del área que estoy trabajando • Realizo metacognición en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje. 		
		Evaluación Curricular	Pertinencia Uso de instrumentos Tipos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Recojo los saberes previos de los estudiantes al iniciar la sesión de aprendizaje • Considero los estándares de la competencia al evaluar a los estudiantes. • Tomo en cuenta los resultados de la evaluación para realizar adecuaciones a mi planificación curricular • Evaluó el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los desempeños seleccionados • El reto que planteo a los estudiantes permite evaluar los aprendizajes propuestos • Registro el progreso de los estudiantes utilizando instrumentos adecuados • Hago uso de instrumentos de evaluación que facilitan la toma de decisiones en relación al aprendizaje de los estudiantes. • Promuevo la reflexión de los estudiantes a partir de la autoevaluación y heteroevaluación 		

VARIABLE DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
				<ul style="list-style-type: none"> • Promuevo que el estudiante aproveche el error como oportunidad de aprendizaje • Realizo procedimientos de evaluación formativa durante todo el proceso de aprendizaje. 		

ANEXO 2: Cuestionarios de evaluación

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Edad: **Género:** M () F () **Condición laboral:** estable () Contratado ()
Tiempo de Servicio: De 2 a 5 años () Mas de 5 años () Menos de 2 años ()
 Fecha:

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor: Primero saludarlo y luego agradecerle la gentileza que tiene usted de participar en este trabajo de investigación; cuyo objetivo es identificar el nivel del liderazgo directivo y la gestión docente en la población de estudio. La información que usted proporcione será totalmente confidencial utilizado únicamente por la investigadora. Está usted en su derecho de renunciar e incluso de haber iniciado en contestar el cuestionario si así lo desea.

Se presentan una serie de enunciados relacionados al liderazgo directivo, lo que usted debe hacer es leer cada enunciado y marcar según su opinión considerando las siguientes categorías: Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Y Siempre (S), por favor responda con la mayor tranquilidad y no debe pensar mucho al respecto.

ÍTEMS		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Liderazgo autocrático						
	El director:					
01	Muestra actitud autoritaria al establecer relaciones con los docentes					
02	Actúa de manera arbitraria ante los problemas presentados.					
03	Trata de manera déspota a los docentes.					
04	Le gusta mandar y no realizar actividades por sí mismo.					
05	Asume actitud acosadora para hacer cumplir a las actividades.					
Dimensión 2: Liderazgo burocrático						
	El director:					
06	Da indicaciones y orienta el trabajo desde su oficina.					
07	Es exigente sin considerar los tiempos que demande la actividad solicitada.					
08	Es muy exigente en el cumplimiento de las normas y leyes.					
09	Disfruta al actuar amparado en la legalidad.					
10	Actúa con severidad frente a las distintas situaciones que suceden en la escuela.					
Dimensión 3: Liderazgo democrático						
	El director:					
11	Toma en cuenta las distintas propuestas de los docentes.					
12	Es empático en diferentes situaciones.					
13	Escucha las opiniones diversas y luego decide					

ÍTEMS		N	CN	AV	CS	S
14	Sus decisiones se basan en los acuerdos consensuados					
15	Promueve la participación activa de todos los colaboradores a su cargo.					
Dimensión 4: Liderazgo transformacional						
	El director:					
16	Muestra entusiasmo al realizar las actividades en la escuela.					
17	Es innovador en las actividades que se realiza.					
18	Promueve la creatividad en los docentes.					
19	Genera la participación y entusiasmo de todos en las diversas actividades.					
20	Promueve el trabajo colaborativo.					

CUESTIONARIO GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE

Edad: **Género:** M () F () **Condición laboral:** estable () Contratado ()
Tiempo de Servicio: De 2 a 5 años () Mas de 5 años () Menos de 2 años ()
Fecha:

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor: Primero saludarlo y luego agradecerle la gentileza que tiene usted de participar en este trabajo de investigación; cuyo objetivo es identificar el nivel del liderazgo directivo y la gestión docente en la población de estudio. La información que usted proporcione será totalmente confidencial utilizado únicamente por la investigadora. Está usted en su derecho de renunciar e incluso de haber iniciado en contestar el cuestionario si así lo desea.

Se presentan una serie de enunciados relacionados al liderazgo directivo, lo que usted debe hacer es leer cada enunciado y marcar según su opinión considerando las siguientes categorías: Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Y Siempre (S), por favor responda con la mayor tranquilidad y no debe pensar mucho al respecto.

	ÍTEMS	N	CS	AV	CS	S
Dimensión 1: Diagnóstico curricular						
01	Al inicio de año, me preocupo por conocer que competencias manejan mis estudiantes					
02	Me preocupo por conocer las necesidades socioemocionales de mis estudiantes					
03	Planifico mis actividades sobre la base del CNEB					
04	En mi plan de clase contemplo las necesidades e intereses de mis alumnos.					
05	En mis sesiones considero estrategias de aprendizaje de acuerdo a los diversos estilos de aprendizaje.					
06	Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Regional					
07	En mi planificación anual y unidades de aprendizaje incluyo el Proyecto Educativo Local.					
08	Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional					
09	En mi plan curricular utilizo instrumentos o estrategias de evaluación formativa.					
10	Evalúo los aprendizajes de mis estudiantes de manera diferenciada.					
Dimensión 2: Planificación curricular						
11	En mi planificación anual considero los estándares establecidos en el CNEB					
12	En mi plan de clase incluyo las competencias que deben alcanzar mis estudiantes.					
13	En mi plan de clase incluyo las capacidades de la competencia que deben adquirir mis estudiantes.					
14	En mi plan de clase incluyo los desempeños de la competencia que deben lograr mis estudiantes.					
15	En mi plan de clase incluyo indicadores de evaluación para medir la competencia que deben lograr mis estudiantes.					

	ÍTEMS	N	CS	AV	CS	S
16	En mi planificación curricular considero los temas transversales propuestos en el CNEB.					
17	En mi sesión planifico el uso de instrumentos adecuados para la competencia que deseo lograr.					
18	En mi sesión planifico el uso de diversos materiales para facilitar el aprendizaje de los alumnos.					
19	En mi sesión considero el uso de trabajo cooperativo para promover el aprendizaje entre los estudiantes.					
20	En mi sesión planifico el uso de estrategias para promover el aprendizaje autónomo.					
Dimensión 3: Ejecución curricular						
21	En mis sesiones de aprendizaje hago uso de diversas estrategias de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado.					
22	Hago uso de diferentes recursos como material concreto, medios audiovisuales e informáticos para facilitar el aprendizaje					
23	Utilizo estrategias de aprendizaje que despiertan el interés a los estudiantes.					
24	Al desarrollar la sesión muestro dominio de los aprendizajes que quiero lograr en los estudiantes					
25	Durante la sesión realizo mediación (acompañamiento) a los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades					
26	Promuevo la participación crítica de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje					
27	Realizo preguntas aclaratorias para promover el aprendizaje en los estudiantes					
28	Desarrollo mi sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos (inicio, desarrollo y cierre).					
29	Durante el desarrollo de mi sesión de aprendizaje considero los procesos didácticos del área que estoy trabajando					
30	Realizo metacognición en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje.					
Dimensión 4: Evaluación de los aprendizajes						
31	Recojo los saberes previos de los estudiantes al iniciar la sesión de aprendizaje.					
32	Considero los estándares de la competencia al evaluar a los estudiantes.					
33	Tomo en cuenta los resultados de la evaluación para realizar adecuaciones a mi planificación curricular					
34	Evalúo el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los desempeños seleccionados					
35	El reto que planteo a los estudiantes permite evaluar los aprendizajes propuestos.					
36	Registro el progreso de los estudiantes utilizando instrumentos adecuados					
37	Hago uso de instrumentos de evaluación que facilitan la toma de decisiones en relación al aprendizaje de los estudiantes.					

	ÍTEMS	N	CS	AV	CS	S
38	Promuevo la reflexión de los estudiantes a partir de la autoevaluación y heteroevaluación.					
39	Promuevo que el estudiante aproveche el error como oportunidad de aprendizaje.					
40	Realizo procedimientos de evaluación formativa durante todo el proceso de aprendizaje.					

Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica Cuestionario de liderazgo directivo

Denominación: Cuestionario de liderazgo directivo

Objetivo: Determinar el nivel de liderazgo del director.

Año: 2019

País: Perú

Administración: grupal y/o individual

Tiempo: 20 minutos

Estructura: 20 ítems

Escala: Tipo Likert

Niveles y Rangos: Inadecuado (20 – 46)

Moderado (47 – 73)

Adecuado (74 – 100)

Escala de valoración:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ficha técnica Cuestionario de Gestión pedagógica docente

Instrumento 2: Gestión pedagógica docente

El cuestionario de gestión pedagógica docente es una adaptación de cuestionario de Irma Espinoza Zapata (2019), este instrumento contiene 40 ítems en forma de afirmaciones, sobre la manera como los docentes consideran su gestión pedagógica.

Ficha técnica.

Denominación: Cuestionario de gestión pedagógica docente

Objetivo: Determinar el nivel de gestión pedagógica docente.

Año: 2019

País: Perú

Administración: grupal y/o individual

Tiempo: 40 minutos

Estructura: 40 ítems

Escala: Tipo Likert

Niveles y Rangos: Deficiente (40 – 93)
Regular (94 – 147)
Bueno (148 – 200)

Escala de valoración:

Nunca (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

Anexo 4: Parrilla de la opinión de los jueces

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO, que forma parte de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA. AÑO 2022.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de gestión y calidad educativa. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	María Nely Atoche Delgado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación primaria. Coordinadora académica en el nivel de educación primaria.
Institución donde labora:	Fe y Alegría N° 18 - Sullana
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: Psicométrica: (Consignar trabajos realizados. Título del estudio realizado).	Realizó la investigación: "Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana - Piura, 2019".

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el cuestionario de liderazgo directivo.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**• PRIMERA DIMENSIÓN: Liderazgo autocrático.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al trato del director y las estrategias para el cumplimiento de tareas y objetivos institucionales.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo autocrático.	El director:				
	1. Muestra actitud autoritaria al establecer relaciones con los docentes.	3	3	3	
	2. Actúa de manera arbitraria ante los problemas presentados.	2	2	2	
	3. Trata de manera déspota a los docentes	3	3	3	
	4. Le gusta mandar y no realizar actividades por sí mismo.	2	2	2	
	5. Asume actitud acosadora para hacer cumplir a las actividades	2	2	2	

• SEGUNDA DIMENSIÓN: Liderazgo burocrático.

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la orientación para el cumplimiento de actividades y la aplicación de marco normativo.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo burocrático.	El director:				
	6. Da indicaciones y orienta el trabajo desde su oficina.	2	2	2	
	7. Es empático en diferentes situaciones.	3	3	3	
	8. Es exigente sin considerar los tiempos que demande la actividad solicitada	2	2	2	
	9. Disfruta al actuar amparado en la legalidad	3	3	3	
	10. Actúa con severidad frente a las distintas situaciones que suceden en la escuela.	2	2	2	

- **TERCERA DIMENSIÓN: Liderazgo democrático.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la escucha y empatía, y la toma de decisiones.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo democrático.	El director:				
	11.Toma en cuenta las distintas propuestas de los docentes.	3	3	3	
	12.Es empático en diferentes situaciones.	2	2	2	
	13.Escucha las opiniones diversas y luego decide.	3	3	3	
	14.Sus decisiones se basan en los acuerdos consensuados.	2	2	2	
	15.Promueve la participación activa de todos los colaboradores a su cargo	2	2	2	

- **CUARTA DIMENSIÓN: Liderazgo transformacional.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la motivación hacia el logro de objetivos y el trabajo en equipo.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo transformacional.	El director:				
	16.Muestra entusiasmo al realizar las actividades en la escuela.	2	2	2	
	17.Es innovador en las actividades que se realiza.	3	3	3	
	18.Promueve la creatividad en los docentes.	2	2	2	
	19.Genera la participación y entusiasmo de todos en las diversas actividades.	3	3	3	
	20.Promueve el trabajo colaborativo.	2	2	2	

Firma del evaluador: **María Nely Atoche Delgado**

DNI: 03642719

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE, que forma parte de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA. AÑO 2022.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de gestión y calidad educativa. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	María Nely Atoche Delgado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación primaria. Coordinadora académica en el nivel de educación primaria.
Institución donde labora:	Fe y Alegría N° 18 - Sullana
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: Psicométrica: (Consignar trabajos realizados. Título del estudio realizado).	Realizó la investigación: "Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana - Piura, 2019".

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar lingüísticamente el cuestionario de gestión pedagógica docente.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**• PRIMERA DIMENSIÓN: Diagnóstico curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al diagnóstico, las consideraciones del CNEB y la atención a la diversidad.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Diagnostico curricular.	1. Al inicio de año, me preocupó por conocer que competencias manejan mis estudiantes.	3	3	3	
	2. Me preocupó por conocer las necesidades socioemocionales de mis estudiantes.	2	2	2	
	3. Planifico mis actividades sobre la base del CNEB.	2	2	2	
	4. En mi plan de clase contemplo las necesidades e intereses de mis alumnos.	2	2	2	
	5. En mis sesiones considero estrategias de aprendizaje de acuerdo a los diversos estilos de aprendizaje.	2	2	2	
	6. Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Regional.	2	2	2	
	7. En mi planificación anual y unidades de aprendizaje incluyo el Proyecto Educativo Local.	3	3	3	
	8. Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional.	2	2	2	
	9. En mi plan curricular utilizo instrumentos o estrategias de evaluación formativa.	3	3	3	
	10. Evalué los aprendizajes de mis estudiantes de manera diferenciada.	2	2	2	

- **SEGUNDA DIMENSIÓN: Planificación curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a los propósitos de aprendizaje y la planificación de estrategias y materiales.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Planificación curricular,	11.En mi planificación anual considero los estándares establecidos en el CNEB.	2	2	2	
	12.En mi plan de clase incluyo las competencias que deben alcanzar mis estudiantes.	2	2	2	
	13.En mi plan de clase incluyo las capacidades de la competencia que deben adquirir mis estudiantes.	3	3	3	
	14.En mi plan de clase incluyo los desempeños de la competencia que deben lograr mis estudiantes.	2	2	2	
	15.En mi plan de clase incluyo indicadores de evaluación para medir la competencia que deben lograr mis estudiantes.	3	3	3	
	16.En mi planificación curricular considero los temas transversales propuestos en el CNEB.	2	2	2	
	17.En mi sesión planifico el uso de instrumentos adecuados para la competencia que deseo lograr.	3	3	3	
	18.En mi sesión planifico el uso de diversos materiales para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	2	2	2	
	19.En mi sesión considero el uso de trabajo cooperativo para promover el aprendizaje entre los estudiantes.	3	3	3	
	20.En mi sesión planifico el uso de estrategias para promover el aprendizaje autónomo.	2	2	2	

- **TERCERA DIMENSIÓN: Ejecución curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al uso de estrategias y materiales, la conducción de los procesos de aprendizaje y los procesos pedagógicos y didácticos.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Ejecución curricular.	21. En mis sesiones de aprendizaje hago uso de diversas estrategias de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado.	3	3	3	
	22. Hago uso de diferentes recursos como material concreto, medios audiovisuales e informáticos para facilitar el aprendizaje.	2	2	2	
	23. Utilizó estrategias de aprendizaje que despiertan el interés a los estudiantes.	3	3	3	
	24. Al desarrollar la sesión muestro dominio de los aprendizajes que quiero lograr en los estudiantes.	2	2	2	
	25. Durante la sesión realizo mediación (acompañamiento) a los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades.	2	2	2	
	26. Promuevo la participación crítica de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	2	2	2	
	27. Realizo preguntas aclaratorias para promover el aprendizaje en los estudiantes.	2	2	2	
	28. Desarrollo mi sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos (inicio, desarrollo y cierre).	2	2	2	
	29. Durante el desarrollo de mi sesión de aprendizaje considero los procesos didácticos del área que estoy trabajando.	3	3	3	
	30. Realizo metacognición en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje.	2	2	2	

- **CUARTA DIMENSIÓN: Evaluación Curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la pertinencia, uso de instrumentos y tipos de evaluación.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Evaluación Curricular.	31.Recojo los saberes previos de los estudiantes al iniciar la sesión de aprendizaje.	3	3	3	
	32.Considero los estándares de la competencia al evaluar a los estudiantes.	2	2	2	
	33.Tomo en cuenta los resultados de la evaluación para realizar adecuaciones a mi planificación curricular.	3	3	3	
	34.Evalúo el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los desempeños seleccionados.	2	2	2	
	35.El reto que planteo a los estudiantes permite evaluar los aprendizajes propuestos.	3	3	3	
	36.Registro el progreso de los estudiantes utilizando instrumentos adecuados.	2	2	2	
	37.Hago uso de instrumentos de evaluación que facilitan la toma decisiones en relación al aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	
	38.Promuevo la reflexión de los estudiantes a partir de la autoevaluación y heteroevaluación.	2	2	2	
	39.Promuevo que el estudiante aproveche el error como oportunidad de aprendizaje.	3	3	3	
	40.Realizo procedimientos de evaluación formativa durante todo el proceso de aprendizaje.	2	2	2	

Firma del evaluador: **María Nely Atoche Delgado**

DNI: 03642719

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO, que forma parte de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA. AÑO 2022.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de gestión y calidad educativa. Agradezco su valiosa colaboración.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Tania Maribel Valdiviezo Vera
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación primaria. Coordinadora académica en el nivel de educación primaria.
Institución donde labora:	15191 Olivares San Fernando. Tambogrande
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: Psicométrica: (Consignar trabajos realizados. Título del estudio realizado).	Realizó la investigación: "Disfunción familiar y habilidades sociales en las y los alumnos de 6° grado del nivel primario en la I.E "América" Sullana, 2020". "Características del desarrollo social infantil"

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- e. Validar lingüísticamente el cuestionario de liderazgo directivo.
- f. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**• PRIMERA DIMENSIÓN: Liderazgo autocrático.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al trato del director y las estrategias para el cumplimiento de tareas y objetivos institucionales.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo autocrático.	El director:				
	1. Muestra actitud autoritaria al establecer relaciones con los docentes.	2	2	2	
	2. Actúa de manera arbitraria ante los problemas presentados.	3	3	3	
	3. Trata de manera déspota a los docentes	2	2	2	
	4. Le gusta mandar y no realizar actividades por sí mismo.	3	3	3	
	5. Asume actitud acosadora para hacer cumplir a las actividades	2	2	2	

• SEGUNDA DIMENSIÓN: Liderazgo burocrático.

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la orientación para el cumplimiento de actividades y la aplicación de marco normativo.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo burocrático.	El director:				
	6. Da indicaciones y orienta el trabajo desde su oficina.	3	3	3	
	7. Es empático en diferentes situaciones.	2	2	2	
	8. Es exigente sin considerar los tiempos que demande la actividad solicitada	3	3	3	
	9. Disfruta al actuar amparado en la legalidad	2	2	2	
	10. Actúa con severidad frente a las distintas situaciones que suceden en la escuela.	3	3	3	

- **TERCERA DIMENSIÓN: Liderazgo democrático.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la escucha y empatía, y la toma de decisiones.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo democrático.	El director:				
	11.Toma en cuenta las distintas propuestas de los docentes.	2	2	2	
	12.Es empático en diferentes situaciones.	3	3	3	
	13.Escucha las opiniones diversas y luego decide.	2	2	2	
	14.Sus decisiones se basan en los acuerdos consensuados.	3	3	3	
15.Promueve la participación activa de todos los colaboradores a su cargo	2	2	2		

- **CUARTA DIMENSIÓN: Liderazgo transformacional.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la motivación hacia el logro de objetivos y el trabajo en equipo.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo transformacional.	El director:				
	16.Muestra entusiasmo al realizar las actividades en la escuela.	3	3	3	
	17.Es innovador en las actividades que se realiza.	2	2	2	
	18.Promueve la creatividad en los docentes.	3	3	3	
	19.Genera la participación y entusiasmo de todos en las diversas actividades.	2	2	2	
20.Promueve el trabajo colaborativo.	3	3	3		



Firma del evaluador: Tania Maribel Valdiviezo Vera
DNI: 40454276

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE, que forma parte de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA. AÑO 2022.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de gestión y calidad educativa. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Tania Maribel Valdiviezo Vera
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación primaria. Coordinadora académica en el nivel de educación primaria.
Institución donde labora:	15191 Olivares San Fernando. Tambogrande
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: Psicométrica: (Consignar trabajos realizados. Título del estudio realizado).	Realizó la investigación: "Disfunción familiar y habilidades sociales en las y los alumnos de 6° grado del nivel primario en la I.E "América" Sullana, 2020". "Características del desarrollo social infantil"

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- g. Validar lingüísticamente el cuestionario de gestión pedagógica docente.
- h. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**• PRIMERA DIMENSIÓN: Diagnóstico curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al diagnóstico, las consideraciones del CNEB y la atención a la diversidad.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Diagnostico curricular.	1. Al inicio de año, me preocupó por conocer que competencias manejan mis estudiantes.	2	2	2	
	2. Me preocupó por conocer las necesidades socioemocionales de mis estudiantes.	3	3	3	
	3. Planifico mis actividades sobre la base del CNEB.	2	2	2	
	4. En mi plan de clase contemplo las necesidades e intereses de mis alumnos.	3	3	3	
	5. En mis sesiones considero estrategias de aprendizaje de acuerdo a los diversos estilos de aprendizaje.	2	2	2	
	6. Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Regional.	3	3	3	
	7. En mi planificación anual y unidades de aprendizaje incluyo el Proyecto Educativo Local.	2	2	2	
	8. Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional.	3	3	3	
	9. En mi plan curricular utilizo instrumentos o estrategias de evaluación formativa.	2	2	2	
	10. Evalué los aprendizajes de mis estudiantes de manera diferenciada.	3	3	3	

- **SEGUNDA DIMENSIÓN: Planificación curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a los propósitos de aprendizaje y la planificación de estrategias y materiales.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Planificación curricular,	11.En mi planificación anual considero los estándares establecidos en el CNEB.	2	2	2	
	12.En mi plan de clase incluyo las competencias que deben alcanzar mis estudiantes.	3	3	3	
	13.En mi plan de clase incluyo las capacidades de la competencia que deben adquirir mis estudiantes.	2	2	2	
	14.En mi plan de clase incluyo los desempeños de la competencia que deben lograr mis estudiantes.	3	3	3	
	15.En mi plan de clase incluyo indicadores de evaluación para medir la competencia que deben lograr mis estudiantes.	2	2	2	
	16.En mi planificación curricular considero los temas transversales propuestos en el CNEB.	2	2	2	
	17.En mi sesión planifico el uso de instrumentos adecuados para la competencia que deseo lograr.	2	2	2	
	18.En mi sesión planifico el uso de diversos materiales para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	3	3	3	
	19.En mi sesión considero el uso de trabajo cooperativo para promover el aprendizaje entre los estudiantes.	2	2	2	
	20.En mi sesión planifico el uso de estrategias para promover el aprendizaje autónomo.	2	2	2	

- **TERCERA DIMENSIÓN: Ejecución curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al uso de estrategias y materiales, la conducción de los procesos de aprendizaje y los procesos pedagógicos y didácticos.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Ejecución curricular.	21. En mis sesiones de aprendizaje hago uso de diversas estrategias de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado.	2	2	2	
	22. Hago uso de diferentes recursos como material concreto, medios audiovisuales e informáticos para facilitar el aprendizaje.	3	3	3	
	23. Utilizó estrategias de aprendizaje que despiertan el interés a los estudiantes.	2	2	2	
	24. Al desarrollar la sesión muestro dominio de los aprendizajes que quiero lograr en los estudiantes.	3	3	3	
	25. Durante la sesión realizo mediación (acompañamiento) a los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades.	2	2	2	
	26. Promuevo la participación crítica de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	3	3	3	
	27. Realizo preguntas aclaratorias para promover el aprendizaje en los estudiantes.	2	2	2	
	28. Desarrollo mi sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos (inicio, desarrollo y cierre).	3	3	3	
	29. Durante el desarrollo de mi sesión de aprendizaje considero los procesos didácticos del área que estoy trabajando.	2	2	2	
	30. Realizo metacognición en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje.	3	3	3	

- **CUARTA DIMENSIÓN: Evaluación Curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la pertinencia, uso de instrumentos y tipos de evaluación.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Evaluación Curricular.	31.Recojo los saberes previos de los estudiantes al iniciar la sesión de aprendizaje.	2	2	2	
	32.Considero los estándares de la competencia al evaluar a los estudiantes.	3	3	3	
	33.Tomo en cuenta los resultados de la evaluación para realizar adecuaciones a mi planificación curricular.	2	2	2	
	34.Evalúo el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los desempeños seleccionados.	2	2	2	
	35.El reto que planteo a los estudiantes permite evaluar los aprendizajes propuestos.	2	2	2	
	36.Registro el progreso de los estudiantes utilizando instrumentos adecuados.	3	3	3	
	37.Hago uso de instrumentos de evaluación que facilitan la toma decisiones en relación al aprendizaje de los estudiantes.	2	2	2	
	38.Promuevo la reflexión de los estudiantes a partir de la autoevaluación y heteroevaluación.	2	2	2	
	39.Promuevo que el estudiante aproveche el error como oportunidad de aprendizaje.	2	2	2	
	40.Realizo procedimientos de evaluación formativa durante todo el proceso de aprendizaje.	3	3	3	



Firma del evaluador: Tania Maribel Valdiviezo Vera

DNI: 40454276

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO, que forma parte de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA. AÑO 2022.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de gestión y calidad educativa. Agradezco su valiosa colaboración.

5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Yolanda Atoche Delgado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación primaria. Directora en el nivel de educación primaria.
Institución donde labora:	Institución Educativa N°10406 "Inmaculada Concepción" Sullana
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: Psicométrica: (Consignar trabajos realizados. Título del estudio realizado).	Realizó la investigación: "Influencia del marketing educativo en el incremento de la población estudiantil en la Institución Educativa N°10406 "Inmaculada Concepción" Sullana-Piura, 2019"

6. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- i. Validar lingüísticamente el cuestionario de liderazgo directivo.
- j. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**• PRIMERA DIMENSIÓN: Liderazgo autocrático.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al trato del director y las estrategias para el cumplimiento de tareas y objetivos institucionales.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo autocrático.	El director:				
	1. Muestra actitud autoritaria al establecer relaciones con los docentes.	3	3	3	
	2. Actúa de manera arbitraria ante los problemas presentados.	3	3	3	
	3. Trata de manera déspota a los docentes	3	3	3	
	4. Le gusta mandar y no realizar actividades por sí mismo.	3	3	3	
	5. Asume actitud acosadora para hacer cumplir a las actividades	3	3	3	

• SEGUNDA DIMENSIÓN: Liderazgo burocrático.

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la orientación para el cumplimiento de actividades y la aplicación de marco normativo.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo burocrático.	El director:				
	6. Da indicaciones y orienta el trabajo desde su oficina.	3	3	3	
	7. Es empático en diferentes situaciones.	3	3	3	
	8. Es exigente sin considerar los tiempos que demande la actividad solicitada	3	3	3	
	9. Disfruta al actuar amparado en la legalidad	3	3	3	
	10. Actúa con severidad frente a las distintas situaciones que suceden en la escuela.	3	3	3	

- **TERCERA DIMENSIÓN: Liderazgo democrático.**

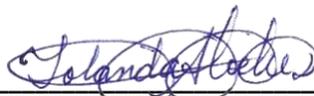
Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la escucha y empatía, y la toma de decisiones.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo democrático.	El director:				
	11.Toma en cuenta las distintas propuestas de los docentes.	3	3	3	
	12.Es empático en diferentes situaciones.	3	3	3	
	13.Escucha las opiniones diversas y luego decide.	3	3	3	
	14.Sus decisiones se basan en los acuerdos consensuados.	3	3	3	
	15.Promueve la participación activa de todos los colaboradores a su cargo	3	3	3	

- **CUARTA DIMENSIÓN: Liderazgo transformacional.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la motivación hacia el logro de objetivos y el trabajo en equipo.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Liderazgo transformacional.	El director:				
	16.Muestra entusiasmo al realizar las actividades en la escuela.	3	3	3	
	17.Es innovador en las actividades que se realiza.	3	3	3	
	18.Promueve la creatividad en los docentes.	3	3	3	
	19.Genera la participación y entusiasmo de todos en las diversas actividades.	3	3	3	
	20.Promueve el trabajo colaborativo.	3	3	3	



Firma del evaluador: Yolanda Atoche Delgado

DNI: 03585841

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE, que forma parte de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA. AÑO 2022.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de gestión y calidad educativa. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Yolanda Atoche Delgado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación primaria. Directora en el nivel de educación primaria.
Institución donde labora:	Institución Educativa N°10406 "Inmaculada Concepción" Sullana
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: Psicométrica: (Consignar trabajos realizados. Título del estudio realizado).	Realizó la investigación: "Influencia del marketing educativo en el incremento de la población estudiantil en la Institución Educativa N°10406 "Inmaculada Concepción" Sullana-Piura, 2019"

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- k. Validar lingüísticamente el cuestionario de gestión pedagógica docente.
- l. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**• PRIMERA DIMENSIÓN: Diagnóstico curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al diagnóstico, las consideraciones del CNEB y la atención a la diversidad.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Diagnostico curricular.	1. Al inicio de año, me preocupo por conocer que competencias manejan mis estudiantes.	3	3	3	
	2. Me preocupo por conocer las necesidades socioemocionales de mis estudiantes.	3	3	3	
	3. Planifico mis actividades sobre la base del CNEB.	3	3	3	
	4. En mi plan de clase contemplo las necesidades e intereses de mis alumnos.	3	3	3	
	5. En mis sesiones considero estrategias de aprendizaje de acuerdo a los diversos estilos de aprendizaje.	3	3	3	
	6. Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Regional.	3	3	3	
	7. En mi planificación anual y unidades de aprendizaje incluyo el Proyecto Educativo Local.	3	3	3	
	8. Planifico teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional.	3	3	3	
	9. En mi plan curricular utilizo instrumentos o estrategias de evaluación formativa.	3	3	3	
	10. Evalúo los aprendizajes de mis estudiantes de manera diferenciada.	3	3	3	

- **SEGUNDA DIMENSIÓN: Planificación curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a los propósitos de aprendizaje y la planificación de estrategias y materiales.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Planificación curricular,	11.En mi planificación anual considero los estándares establecidos en el CNEB.	3	3	3	
	12.En mi plan de clase incluyo las competencias que deben alcanzar mis estudiantes.	3	3	3	
	13.En mi plan de clase incluyo las capacidades de la competencia que deben adquirir mis estudiantes.	3	3	3	
	14.En mi plan de clase incluyo los desempeños de la competencia que deben lograr mis estudiantes.	3	3	3	
	15.En mi plan de clase incluyo indicadores de evaluación para medir la competencia que deben lograr mis estudiantes.	3	3	3	
	16.En mi planificación curricular considero los temas transversales propuestos en el CNEB.	3	3	3	
	17.En mi sesión planifico el uso de instrumentos adecuados para la competencia que deseo lograr.	3	3	3	
	18.En mi sesión planifico el uso de diversos materiales para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	3	3	3	
	19.En mi sesión considero el uso de trabajo cooperativo para promover el aprendizaje entre los estudiantes.	3	3	3	
	20.En mi sesión planifico el uso de estrategias para promover el aprendizaje autónomo.	3	3	3	

- **TERCERA DIMENSIÓN: Ejecución curricular.**

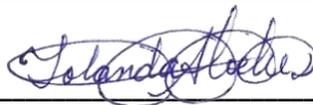
Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación al uso de estrategias y materiales, la conducción de los procesos de aprendizaje y los procesos pedagógicos y didácticos.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Ejecución curricular.	21. En mis sesiones de aprendizaje hago uso de diversas estrategias de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado.	3	3	3	
	22. Hago uso de diferentes recursos como material concreto, medios audiovisuales e informáticos para facilitar el aprendizaje.	3	3	3	
	23. Utilizó estrategias de aprendizaje que despiertan el interés a los estudiantes.	3	3	3	
	24. Al desarrollar la sesión muestro dominio de los aprendizajes que quiero lograr en los estudiantes.	3	3	3	
	25. Durante la sesión realizo mediación (acompañamiento) a los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades.	3	3	3	
	26. Promuevo la participación crítica de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	3	3	3	
	27. Realizo preguntas aclaratorias para promover el aprendizaje en los estudiantes.	3	3	3	
	28. Desarrollo mi sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos (inicio, desarrollo y cierre).	3	3	3	
	29. Durante el desarrollo de mi sesión de aprendizaje considero los procesos didácticos del área que estoy trabajando.	3	3	3	
	30. Realizo metacognición en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje.	3	3	3	

- **CUARTA DIMENSIÓN: Evaluación Curricular.**

Objetivo de la Dimensión: Evaluar la percepción de los docentes en relación a la pertinencia, uso de instrumentos y tipos de evaluación.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Evaluación Curricular.	31.Recojo los saberes previos de los estudiantes al iniciar la sesión de aprendizaje.	3	3	3	
	32.Considero los estándares de la competencia al evaluar a los estudiantes.	3	3	3	
	33.Tomo en cuenta los resultados de la evaluación para realizar adecuaciones a mi planificación curricular.	3	3	3	
	34.Evalúo el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los desempeños seleccionados.	3	3	3	
	35.El reto que planteo a los estudiantes permite evaluar los aprendizajes propuestos.	3	3	3	
	36.Registro el progreso de los estudiantes utilizando instrumentos adecuados.	3	3	3	
	37.Hago uso de instrumentos de evaluación que facilitan la toma decisiones en relación al aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	
	38.Promuevo la reflexión de los estudiantes a partir de la autoevaluación y heteroevaluación.	3	3	3	
	39.Promuevo que el estudiante aproveche el error como oportunidad de aprendizaje.	3	3	3	
	40.Realizo procedimientos de evaluación formativa durante todo el proceso de aprendizaje.	3	3	3	



Firma del evaluador: Yolanda Atoche Delgado

DNI: 03585841

Anexo 5: Resultados de la V de Aiken

Coefficiente V de Aiken basado en juicio de 3 expertos para los ítems del cuestionario de liderazgo directivo

Dimensiones	Ítems	V de Aiken	Decisión
Liderazgo autocrático	1	0,88	Válido
	2	0,88	Válido
	3	0,88	Válido
	4	0,88	Válido
	5	0,77	Válido
Liderazgo burocrático	6	0,88	Válido
	7	0,88	Válido
	8	0,88	Válido
	9	0,88	Válido
	10	0,88	Válido
Liderazgo democrático	11	0,88	Válido
	12	0,88	Válido
	13	0,88	Válido
	14	0,88	Válido
	15	0,77	Válido
Liderazgo transformacional	16	0,88	Válido
	17	0,88	Válido
	18	0,88	Válido
	19	0,88	Válido
	20	0,88	Válido

Coefficiente V de Aiken basado en juicio de 3 expertos para los ítems del cuestionario de gestión pedagógica docente

Dimensiones	Ítems	V de Aiken	Decisión
Liderazgo autocrático	1	0,88	Válido
	2	0,88	Válido
	3	0,77	Válido
	4	0,88	Válido
	5	0,77	Válido
	6	0,88	Válido
	7	0,88	Válido
	8	0,88	Válido
	9	0,88	Válido
	10	0,88	Válido
Liderazgo burocrático	11	0,77	Válido
	12	0,88	Válido
	13	0,88	Válido
	14	0,88	Válido
	15	0,88	Válido
	16	0,77	Válido
	17	0,88	Válido
	18	0,88	Válido
	19	0,88	Válido
	20	0,77	Válido
Liderazgo democrático	21	0,88	Válido
	22	0,88	Válido
	23	0,88	Válido
	24	0,88	Válido
	25	0,77	Válido
	26	0,88	Válido
	27	0,77	Válido
	28	0,88	Válido
	29	0,88	Válido
	30	0,88	Válido
Liderazgo transformacional	31	0,88	Válido
	32	0,88	Válido
	33	0,88	Válido
	34	0,77	Válido
	35	0,88	Válido
	36	0,88	Válido
	37	0,88	Válido
	38	0,77	Válido
	39	0,88	Válido
	40	0,88	Válido

Anexo 6: Resultados del Alpha de Cronbach

Tabla coeficiente de validez del cuestionario de Liderazgo directivo a través del Alpha de Cronbach

Dimensiones	N	Alpha de Cronbach
Liderazgo autocrático	5	,932
Liderazgo burocrático	5	,993
Liderazgo democrático	5	,903
Liderazgo transformacional	5	,811
Escala total	20	,848

Nota. Datos alcanzados en el estudio.

Se lee en la tabla que los índices de fiabilidad del cuestionario de liderazgo directivo, oscilan entre 0,811 y 0,993 que se indican una confiabilidad muy alta.

Tabla coeficiente de validez del cuestionario de Gestión pedagógica docente a través del Alpha de Cronbach

Dimensiones	N	Alpha de Cronbach
Diagnóstico curricular	10	,983
Programación curricular	10	,978
Ejecución curricular	10	,978
Evaluación curricular	10	,961
Escala total	40	,992

Nota. Datos alcanzados en el estudio.

Se lee en la tabla que los índices de fiabilidad del cuestionario de gestión pedagógica docente, oscilan entre 0,961 y 0,992 que indican una confiabilidad muy alta.

Anexo 7: Prueba de normalidad

La normalidad de las variables liderazgo directivo, gestión pedagógica y sus dimensiones; se hizo mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 datos.

Para ello se planteó como:

Hipótesis alterna (H1): Los datos analizados de las variables liderazgo directivo, gestión pedagógica y sus dimensiones siguen una distribución normal.

Hipótesis nula (Ho): Los datos analizados de las variables liderazgo directivo, gestión pedagógica y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

Para ello, se consideró la regla de decisión: Si $p > 0.05$ aceptamos la hipótesis alterna, y si $p < 0.05$ aceptamos la hipótesis nula. Para ello se utilizó el software estadístico SPSS V.24, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12

Análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,248	152	,000
Gestión pedagógica docente	,201	152	,000
Liderazgo autocrático	,247	152	,000
Liderazgo burocrático	,251	152	,000
Liderazgo democrático	,251	152	,000
Liderazgo transformacional	,251	152	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Resultados de la prueba de normalidad con el test de Kolmogorov-Smirnov

En la tabla 14 se observa que en las variables liderazgo directivo, gestión pedagógica y las dimensiones liderazgo autocrático, burocrático, democrático, transformacional, diagnóstico curricular, programación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular; los valores son menores al valor de $p = 0,05$ de nivel de significancia; por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal, por ello se aplicó una prueba no paramétrica, el Rho de Spearman.

Anexo 8: Resultados descriptivos

Tabla 13

Distribución de frecuencia y porcentaje de liderazgo directivo

Niveles	V1: Liderazgo directivo		D1: Liderazgo autocrático		D2: Liderazgo burocrático		D3: Liderazgo democrático		D4: Liderazgo transformacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%
Regular	05	03%	60	39%	10	07%	06	04%	06	06%
Eficiente	147	97%	92	61%	142	93%	146	96%	143	94%
Total (Σ)	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%

Cuestionario aplicado a los docentes.

En la Tabla 2, se observó que el 97% de los docentes calificó un nivel eficiente la variable liderazgo directivo en las instituciones educativas de Sullana, así mismo el 61% calificó un nivel eficiente el liderazgo autocrático, el 93% calificó un nivel eficiente el liderazgo burocrático, el 96% calificó un nivel eficiente el liderazgo democrático y el 94% calificó un nivel eficiente el liderazgo transformacional.

Este contexto relacionado con el liderazgo autocrático, se debe a que la mayoría de los docentes de cuatro instituciones educativas públicas, indicaron que los directores muestran autoridad para interactuar con los docentes, a veces actúan de manera arbitraria ante los problemas presentados, en ocasiones tratan de manera déspota a los docentes, le gusta mandar y no realizar actividades por sí mismo, asumiendo una actitud acosadora para hacer cumplir las actividades. En cuanto al liderazgo burocrático, indicaron que los directores si realizan indicaciones y orientaciones laborales desde su oficina, en algunas ocasiones exigente sin considerar los tiempos que demande la actividad solicitada, existiendo un regular nivel de exigencia respecto al cumplimiento de las normas y leyes educativas, sin embargo gran parte de los directivos actúa con severidad frente a las distintas situaciones que suceden en la escuela.

En función al liderazgo democrático, indicaron que los directores si toman en cuenta las distintas propuestas de los docentes, usualmente muestran empatía en

diferentes situaciones, si escuchan las diversas opiniones y luego deciden, así también que sus decisiones se basan en los acuerdos consensuados, promoviendo de esta manera la participación activa de todos los colaboradores a su cargo. Finalmente en el liderazgo transformacional, indicaron que los directores muestra entusiasmo al realizar las actividades en la escuela, innovando en ocasiones las actividades que se realiza, promoviendo de esta manera la creatividad en los docentes, generando la participación y entusiasmo de todos en las diversas actividades y sobre todo contribuyendo al trabajo colaborativo.

Tabla 14

Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión pedagógica

Niveles	V1: Gestión pedagógica		D1: Diagnóstico curricular		D2: Programa curricular		D3: Ejecución curricular		D4: Evaluación de los aprendizajes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	26	17%	42	28%	29	19%	03	02%	106	70%
Regular	99	65%	73	48%	93	61%	108	71%	27	18%
Eficiente	27	18%	37	24%	30	20%	41	27%	19	13%
Total (Σ)	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%

Cuestionario aplicado a los docentes.

En la Tabla 3, se observó que el 65% de los docentes calificó un nivel regular la variable gestión pedagógica en las instituciones educativas de Sullana, así mismo el 48% calificó un nivel regular el diagnóstico curricular, el 61% calificó un nivel regular el programa curricular, el 71% calificó un nivel regular la ejecución curricular y el 70% calificó un nivel regular la evaluación de los aprendizajes.

Este contexto relacionado con el diagnóstico curricular, se debe a que la mayoría de los docentes de cuatro instituciones educativas públicas, indicaron que en ocasiones al inicio de año, se preocupan por conocer que competencias manejan los estudiantes, así también por conocer las necesidades socioemocionales de los estudiantes, a veces planifican las actividades sobre la base del CNEB, casi siempre tratan de considerar estrategias de aprendizaje de

acuerdo a los diversos estilos de aprendizaje, teniendo en cuenta su planificación mediante los lineamientos del proyecto educativo institucional, regional y curricular.

En cuanto al programa curricular, indicaron que en ocasiones su planificación anual se sujeta a los estándares establecidos en el CNEB, así también que en plan de clases se consideran las competencias que deben alcanzar los estudiantes y aquellas capacidades que deben adquirir, consignando regularmente indicadores de evaluación de las competencias, por su parte también los docentes consideran los temas transversales propuestos en CNEB, utilizando instrumentos efectivos para la competencia, sumado al uso de diversos materiales para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, mediante un trabajo cooperativo para generar y promover un mayor aprendizaje.

Respecto a la ejecución curricular, indicaron que a veces en las sesiones de aprendizaje se hacen uso de diversas estrategias de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado, así también de los medios audiovisuales e informáticos para facilitar el aprendizaje despertando el interés a los estudiantes, mientras en el desarrollo de las sesiones, se muestra un regular dominio de los aprendizajes que se desean lograr, mediante el acompañamiento y participando en ocasiones de manera crítica ante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, para lo cual casi siempre se plantean preguntas claras mediante los procesos pedagógicos al inicio, desarrollo y cierre, en consideración a las sesiones de aprendizaje si se consideran los procesos didácticos del área que se está trabajando, efectuando metacognición en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.

En consideración a la evaluación de los aprendizajes, indicaron que en ocasiones se recoge los saberes previos de los estudiantes al iniciar la sesión de aprendizaje y se establecen los estándares de la competencia al evaluar a los estudiantes, sin embargo, no se toman en cuenta los resultados de la evaluación para realizar adecuaciones a la planificación curricular, mas aún tampoco se evalúa los aprendizajes de los estudiantes respecto al desempeño seleccionado, puesto que no se hace uso de instrumentos de evaluación que facilitan la toma de decisiones en relación al aprendizaje de los estudiantes, además no se promueve la reflexión, autoevaluación y heteroevaluación durante el aprendizaje.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE SULLANA, AÑO 2022.", cuyo autor es PANTA VARGAS CARMEN MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 la 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.

PIURA, 13 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO DNI: 10472445 ORCID: 0000-0001-8948-7449	Firmado electrónicamente por: EAREVALO el 23-09- 2022 16:01:27

Código documento Trilce: TRI - 0413109