



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo Directivo y Gestión Comunitaria Docente en Instituciones
Educativas del Nivel Inicial del Distrito de Santa, Áncash, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Guevara Vasquez, Consuelo Baseliza (orcid.org/0000-0002-5123-3563)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija inspiración de amor y superación,
quiero mostrarte el camino con ejemplo de
vida. Gracias por estar siempre a mi lado.

Consuelo

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor por sus enseñanzas y orientaciones, a la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de desarrollar mi estudio de maestría y todas las personas que ayudaron a cristalizar esta meta.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
RESULTADOS	21
DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contingencia entre liderazgo directivo y gestión comunitaria docente.	22
Tabla 2. Relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria docente.	23
Tabla 3. Nivel de liderazgo directivo	24
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del liderazgo directivo	25
Tabla 5. Nivel de la gestión comunitaria docente	26
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la gestión comunitaria docente	27
Tabla 7. Contingencia entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión institucional	28
Tabla 8. Relación entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión institucional	29
Tabla 9. Contingencia entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente	30
Tabla 10. Relación entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente	31
Tabla 11. Contingencia entre liderazgo directivo e identidad docente	32
Tabla 12. Relación entre liderazgo directivo e identidad docente	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo y gestión comunitaria docente	24
Figura 2. Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión institucional	30
Figura 3. Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente	32
Figura 4. Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo e identidad docente	34

RESUMEN

En el presente informe se tuvo como propósito el determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022. Para el desarrollo del estudio se optó un tipo de investigación básico y de un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Entre tanto, la población la conformó 30 docentes de establecimientos educativos de nivel inicial distrito de Santa, quienes tuvieron que responder a 2 cuestionarios, denominados Cuestionario de Liderazgo Directivo (CLD) y Cuestionario de la Gestión Comunitaria Docente (CGCD), los cuales estuvieron conformados por 24 ítems cada uno y con opciones de respuestas cerradas basadas en la escala de Likert y un coeficiente de confiabilidad de 0.89 y 0.82 para el primer y segundo instrumento. Posterior al procesamiento de los resultados, se evidenció que el liderazgo directivo, de acuerdo al 86.7% de la población, consideró se encuentra en un nivel medio, de igual manera, en la gestión comunitaria docente, el 80% de los docentes alcanzó o logró un nivel medio. En conclusión, existe una correlación moderada entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa. Dado que se obtuvo un valor r igual a 0.456, además fue significativa, debido a que el p – valor es menor a 0.05, resultado que permitió aceptar la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión comunitaria, identidad docente, desempeño docente, profesionalidad docente.

ABSTRACT

The purpose of this report was to determine the relationship between managerial leadership and teaching community management in educational institutions of the initial level of the district of Santa, in the year 2022. For the development of the study, a type of basic research and a non-experimental, descriptive correlational and cross-sectional design. Meanwhile, the population was made up of 30 teachers from Santa district initial level educational establishments, who had to answer 2 questionnaires, called the Directive Leadership Questionnaire (CLD) and the Teaching Community Management Questionnaire (CGCD), which were made up of for 24 items each and with closed response options based on the Likert scale and a reliability coefficient of 0.89 and 0.82 for the first and second instruments. After processing the results, it was evidenced that the directive leadership, according to 86.7% of the population, considered it to be at a medium level, in the same way, in the teaching community management, 80% of the teachers reached or achieved a medium level. In conclusion, there is a moderate correlation between managerial leadership and teaching community management in educational institutions at the initial level of the Santa district. Given that an r value equal to 0.456 was obtained, it was also significant, because the p - value is less than 0.05, a result that allowed the research hypothesis to be accepted.

Keywords: Directive leadership, community management, teacher identity, teacher performance, teaching professionalism.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en las escuelas se ha elevado a la cima de las opciones de la política educativa en muchos países en los últimos años, dado que contribuye significativamente al refinamiento del producto académico que presentan los alumnos al afectar las motivaciones y habilidades de los docentes, así como la atmósfera y el entorno de la escuela. En tal sentido, para mejorar la efectividad y la pertinencia de la educación, se requiere un fuerte liderazgo que demuestre prácticas. Es aquí donde se presenta un problema observable ya que las altas expectativas han hecho perder el rumbo al directivo en el ejercicio de su práctica y del involucramiento a su equipo.

En muchos países, los administradores y directores de escuelas en su diferente condición laboral están agobiados por cargas de trabajo excesivas, aun su vasta experiencia en el manejo de instituciones, le requiere el fortalecimiento a su práctica, surgiendo una brecha en su labor debido a su condición al no contar con las mismas posibilidades para desarrollar las competencias necesarias ya que las oportunidades para beneficiarse de la instrucción de mejoramiento no son las mismas (VVOB, 2018).

Describiendo al situación problemática en el contexto internacional, se dice que un liderazgo directivo exitoso tiene injerencia en la mejora del sistema educativo, y un claro ejemplo de ello lo da informe PISA llevado a cabo en el año 2019, en donde a diferentes de años anteriores, Singapur dejó de ser el país que con mayor puntaje y que ocupaba el primer lugar para ser desplazado por China; no obstante, en la región latinoamericana, Chile es el único país que presentó un puntaje por encima de la media de países que conforman la OCDE (452 puntos), y es que la deficiencia del sistema educativo de países latinoamericanos, exceptuando el mencionado, presentan metodologías que saturan al estudiante con muchas horas de estudio y estrés, pocas horas de juego y deslinde de responsabilidades al sistema ante la falta de valoración al docente y la medición de resultados con test y no con vivencias, entre otros (BBC, 2019).

En un estudio efectuado en Colombia llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo – OCDE (2019), reportó que el sistema educativo devenido de un liderazgo muy poco presente en escuelas ubicadas en zonas

rurales, ha provocado una brecha educativa entre este sector (rural) y el urbano del país, y es que en el sector problema, solo el 32% de hombres y 36% llegan a culminar sus estudios. Si bien es cierto, es un problema en gran parte por la falta de gestión del gobierno, existen también responsabilidades asociadas a las cabezas de las instituciones educativas o los líderes de las mismas; esto se explica en que, a pesar de estrategias de enseñanza modernas y nuevas formas de administrar una institución, aun se siguen desarrollando actividades escolares e institucionales desde un modo desfasado o poco productivo.

Según sostiene Ministerio de Educación (2020), tomando como referencia la evaluación de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, existen muchos problemas, particularmente evidenciados en el ámbito educativo, entre tanto, en un contexto organizativo, se observa también indicadores problemáticos asociados al desempeño de las autoridades de establecimientos educativos, específicamente la ejecución de su gestión, y es que estos indicadores se describen en una comunicación poco eficiente entre los miembros del establecimiento educativo, además, el liderazgo es casi inexistente en la misma, puesto que no se desarrolla o promueve nuevas estrategias que apunten a elevar el desenvolvimiento en su quehacer docente y en general el servicio educativo.

El gran rol del director, como líder en un colegio, tiene la función de propiciar las condiciones idóneas para que tanto la población docente como estudiantil sean más productivos, no obstante, dicho escenario no es del todo observable en el entorno local, en donde personal pedagógico tuvo que lidiar con los conflictos, necesidades y en general problemas, generados por una nueva modalidad de educación, y dentro de ello se destacan los inconvenientes que han tenido que sufrir los docentes, quienes debido a su falta de conocimiento en tecnologías de información, han presentado dificultades para adaptarse a este nuevo contexto, agravado por las pocas acciones tomadas por parte del director, que como un mal líder, no ha creado estrategias que permitan mejorar dicha situación, ni propiciar un clima institucional adecuado, es decir, no se motiva a una constante actualización docente que les permita adaptarse a nuevos escenarios y modelos

educativos, así también, no es empático con docentes que presentan estos inconvenientes, generando así una división entre los mismos.

Ante lo expuesto surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022?

Justificamos este por su valor teórico, dado que se unen una serie de proposiciones teóricas que van a permitir aumentar el conocimiento y demostrar la relación entre las variables en estudio, detallando e identificando diferentes posturas acerca del contexto problemático objeto de estudio, además, se obtuvieron investigaciones que anteceden a la presente, mismas que sirvieron para ser contrastadas o comparadas con los resultados que se obtuvieron al final del estudio, esto con el propósito de concretar un mejor entendimiento de los mismos. Se justifica también a nivel metodológico, dado que el estudio aportará documentos de recabación de información de la muestra, mismos que fueron validados por expertos y además, revisados estadísticamente a fin de encontrar un óptimo grado de confiabilidad para su aplicación en campo. Se justifica también a nivel social, dado que los resultados que se obtuvieron, sumado al contenido teórico, permitieron que las instituciones educativas, específicamente los directores, cuenten con un mejor entendimiento del tema y sus beneficios en el rendimiento de los docentes, y una mejor visión que apunte a la creación de medidas o soluciones.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022. Como objetivos específicos, inicialmente busca determinar el nivel del liderazgo directivo, posteriormente identificar el nivel de la gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022. Por otro lado, se pretende establecer la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa; determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa; y establecer la relación entre el liderazgo directivo e identidad docente con las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022.

Como hipótesis de la investigación se postula: Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022.

Como hipótesis específicas se tienen:

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la participación docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022.

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022.

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo e identidad docente de instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Orellana (2019), quien en su tesis tuvo como propósito el determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados del Salvador. La investigación fue no experimental, además de un nivel correlacional. La población con la que se encontró conformada por 105 docentes de 9 colegios privados del mencionado país, quienes respondieron a un cuestionario, el cual se encontró conformado por 20 ítems. Los resultados demostraron que existe relación entre dimensiones de la segunda con la primera variable de manera general. En conclusión, los docentes y directores que se encuentran en función más de 7 años, demostraron un desempeño significativamente mejor en dimensiones tales como capacidad pedagógica y emocionalidad. En el estudio se demuestra que el éxito o fracaso del liderazgo del director está asociado al bajo o buen nivel del desempeño de los docentes.

Por su parte, más apegado al presente estudio, Alfonso (2018) en su investigación midió la asociación entre el liderazgo directivo y la participación en la administración escolar en un establecimiento escolar de Venezuela, basándose en un diseño mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo, además, la muestra la conformaron 4 profesores de inicial, 6 de primaria básica y por último 30 de secundaria, quienes respondieron a cuestionarios estructurados. Se pudo conocer finalmente que, el director presenta un perfil que con una personalidad agradable, que invita a que los docentes puedan comunicar sus percepciones y opiniones, además de contribuir al dinamismo laboral, además, es un líder motivador hacia el cumplimiento de lo que se propone y de acuerdo a compromisos establecidos. Entonces, se denota un contexto positivo respecto al liderazgo; por el contrario, los docentes en posiciones de liderazgo negativo, tienden a sentir aislamiento y conflicto cuando la división del trabajo cambia de horizontal a algo vertical.

Entre tanto, Bravo y Franco (2018) tuvo como finalidad medir la jerarquía de asociación entre el liderazgo directivo en ejercicio educativo del centro escolar de Ecuador, empleándose un tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional. Los participantes que integraron la población, comprendió un total de 46 docentes y 1 director, quienes

tuvieron que responder a un cuestionario. Por último, se pudo conocer la labor y el liderazgo eficaz que desarrolla el líder de la institución educativa, y en conclusión, influye de manera positiva en el actual de los docentes, dado que permite que estos consigan altos estándares en torno a la visión participativa e integral. En el estudio se destaca la gran importancia del liderazgo de directivo en el desarrollo educacional de un establecimiento educativo, dado que los cambios e iniciativa inician por la cabeza de la misma.

Así también Del Santo, Fernández y Pachar (2019), presentó en su trabajo la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente, esto como una investigación de etnia y metodología de la realidad ecuatoriana. Las técnicas para la recolección de datos fueron vistas en el contexto del campo educativo, lo que llevó a la creación de tres categorías: a) liderazgo educativo; b) desempeño docente; y, c) metas establecidas. En conclusión, estos tres rangos conforman el campo de la representación, que tiene por objeto encontrar o mostrar una amplia gama de procedimientos el desempeño del liderazgo docente que pueden ser: ineficaces, erróneos, ó inadecuados con el campo educativo. En el estudio se destacan las categorías que se deben tener en cuenta o que debe velar el liderazgo educativo a nivel del director y también de los mismos docentes. Los líderes educativos dan forma al desarrollo de los maestros, determinan las metas educativas de la escuela, dirigen las aplicaciones educativas para lograr los objetivos educativos, hacen recomendaciones sobre las prácticas regulatorias de la metodología de los maestros, encuentran soluciones para el problema entre los maestros y el salón de clases, toman medidas para garantizar la motivación de los profesores para mejorar la condición de la educación. Los principales deberes de los administradores escolares son desarrollar el entorno de aprendizaje en la escuela y garantizar el desarrollo de métodos de enseñanza para los maestros.

En el contexto nacional se tiene a Mera (2017), quien en su estudio tuvo como propósito el analizar el grado de relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de docentes en Iquitos. La investigación estuvo basada en un estudio de tipo correlacional y diseño no experimental, además, la población en estudio la conformaron 21 docentes, los cuales respondieron como instrumentos cuestionarios con 15 y 20 ítems respectivamente. De acuerdo a los hallazgos,

se destaca que con un valor r igual a 0.820, se demuestra una conexión fuerte entre el liderazgo directivo y gestión institucional, además es significativa por el p – valor que fue menor a 0.05. El director es la piedra angular de la escuela y juega un papel importante en el desarrollo de programas educativos. Entonces, es necesario adjudicar y proveer a los directores de conocimientos y habilidades para interactuar con múltiples cambios y tareas complejas de manejo del ser humano. Las escuelas son el espejo de la vida y lugar de nacimiento de los recursos humanos por lo que los líderes de las escuelas deben ser familiarizado con las habilidades de gestión y los estilos de liderazgo. El principal objetivo de las escuelas es producir estudiantes creativos, quiénes serán los líderes del mañana; por lo tanto, los directores deben ser roles modelos que los estudiantes y otras personas en las escuelas aprenderán de ellos.

Similar Franco (2018), en su estudio tuvo como propósito conocer como se asocian el liderazgo directivo y la gestión educativa en instituciones educativas en Piura. El estudio acogió un tipo de investigación correlacional, de un diseño correlacional y cuantitativo. La población la conformó 212 docentes de 5 instituciones educativas de la región en estudio, además, como instrumentos se emplearon y aplicaron 2 cuestionarios para medir ambas variables. Se destaca en los resultados que, con un valor r igual a 0.811 y una significancia de 0.000, se demostró una correlación fuerte y directa e las variables. Las características positivas del buen director no pueden resumirse en nueve letras, sin embargo, cada letra de la palabra dada al líder de la escuela, significa tarea única que se puede medir de la calidad de buen líder escolar.

Por su parte Espíritu (2017), en su estudio buscó conocer la asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en instituciones educativas de la UGEL 15 en Huarochirí. Basándose el estudio en un tipo de investigación correlacional y un diseño no experimental, además, la indagación se encontró conformada por 116 docentes, los cuales respondieron a 2 cuestionarios, mismos que procesados estadísticamente reveló que el liderazgo transformacional y la gestión educativa, además el liderazgo influye en el clima organizacional en un 43.10% con respecto a la gestión educativa. El liderazgo es una tarea compleja y requiere conocimiento, experiencia y buenas habilidades. No hay definición genérica de director de escuela pero se refiere

prácticas y operaciones de la gestión educativa. El campo de la gestión educativa relaciona diversas enfoques y disciplinas establecidas que incluyen economía, administración general, psicología, sociología y ciencias políticas

Entre tanto Maita, Nolazco y Menacho (2022), en su estudio tuvo como propósito conocer la asociación entre el liderazgo directivo en el contexto virtual y el desempeño profesional docente, basándose en un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y el diseño no experimental. De acuerdo a lo arribado, se destaca que el liderazgo directivo presentó o alcanzó un nivel regular, mientras tanto, el desempeño docente se encuentra caracterizado por la necesidad de mejorar la profesionalidad e identidad de los docentes.

Del mismo modo Escriba (2018), en su estudio buscó medir la asociación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docentes en instituciones educativas de Lima. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de un diseño no experimental y correlacional. Entre tanto, la muestra obtenida de la población estuvo constituida por 62 maestros, que respondieron a 2 cuestionarios con un Alfa de Cronbach alto. Dentro de los resultados se destaca un coeficiente igual a 0.468 y una significancia menor a 0.05, lo que permitió conocer de la relación moderada entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. En tal sentido, la eficacia profesional y técnica de los docentes, así como su sentido de sí mismos, aumentarán si el liderazgo a cargo de su instrucción es exitoso y se preocupa por el desempeño de sus empleados. Las instituciones educativas requieren de la gestión para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar actividades para lograr los objetivos educativos a través de coordinación del personal educativo y asignado presupuestos.

Cucho (2021), en su tesis tuvo como propósito conocer cómo se conectan e interrelacionan las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en establecimientos educativos en Pucallpa, en donde se empleó un enfoque cuantitativo, también fue correlacional. Se trabajó con 102 docentes (población) de establecimientos educativos de la zona. Finalmente los resultados arrojaron un valor Rho de Spearman de 0.723, con una significancia de 0.000, lo que permitió concluir que existe un alto grado de asociación entre las mencionadas variables. Además, las variables obtuvieron niveles alto y bueno

respectivamente. En este caso también se demuestra como el líder directivo va a estar asociado al desempeño de los docentes, esto por medio de la toma de decisiones e incluir en los mismos a los docentes. En este sentido, el director es el líder y administrador de la escuela, pero esta tarea necesita experiencia y conocimiento para diferir de otros.

En la presente investigación Segil (2018), tuvo como objetivo principal determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas. La metodología empleada fue de no experimental y correlacional, además, la muestra con la que se trabajó fue de 24 directivos, 72 profesores y 94 alumnos de 15 instituciones educativas públicas del mencionado distrito, a quienes se les aplicó como instrumento las guías de entrevista y cuestionarios. Finalmente, se concluyó que encontró que existe relación entre las variables en estudio. De acuerdo al estudio se demuestra que el liderazgo del director está asociado al desempeño de los docentes, por tanto, una vez más se comprueba como el líder dictamina los escenarios para que el docente tenga un buen rendimiento. Entonces, la planificación ayuda a los administradores educativos a anticipar problemas y oportunidades, pensar en el futuro y contribuir a la eficacia de otras funciones directivas. Por lo tanto, la planificación es un papel del principal eficaz para proporcionar una base para el control en una escuela y establecer prioridades para enfocar sus emergencias en cosas importantes primero.

Del mismo modo Antonio (2020), en su estudio tuvo como propósito el determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño de los docentes en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de la UGEL 03 en Lima. El estudio fue de tipo básica, con un diseño de investigación no experimental, correlacional y de corte transversal. La población objeto de estudio se encontró compuesta por un total de 59 docentes de 5 instituciones educativas, quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados que se encontraron, demostraron que no existe una relación entre las variables, dado que se obtuvo un valor de significancia de 0.283, que al ser mayor al 5%, se aceptó la hipótesis nula de la investigación. En conclusión, se verifica que en este estudio específicamente no existe relación entre las variables. El estudio es el único en donde no se demuestra la existencia de la relación entre las variables, este

resultado puede darse debido a un contexto diferente o percepción de la población.

Por su parte Yangali y Torres (2020), quien en su tesis tuvo como propósito el determinar la relación entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas del Callao. Para su desarrollo, el estudio optó por un diseño correlacional. Se trabajó se encontró conformada por 20 docentes y una población cesal de estudiantes compuesta por 20 estudiantes, quienes respondieron a un cuestionario. Por último, se demostró un nivel de correlación bajo entre las variables, dado que se encontró un valor Rho de 0.205. En el estudio se corrobora que ambas variables se encuentran asociadas, específicamente para el contexto del antecedente, donde participaron tanto docentes como estudiantes.

Respecto a las teorías del liderazgo directivo, se encuentra basada en lo postulado por Rodríguez (2016), quien manifiesta que está asociado a habilidades caracterizadas por influenciar sobre un grupo de trabajo, esto con el objetivo de motivarlas a movilizarlas para lograr conseguir alcanzar los objetivos propuestos en el establecimiento educativo. Valcazar (2020), por su parte considera que el liderazgo directo se encuentra asociado a una responsabilidad de carácter compartido, donde se encuentra involucrado el compromiso de los miembros del establecimiento para alcanzar las metas y institucionales para lograr el éxito educativo. Entonces, un buen liderazgo propicia un proceso de gestión educativa que consta de tres funciones básicas, a saber, planificar, ejecutar y controlador. Un gerente articula sinergias, compromete, motiva, desarrolla fortalezas para fortificar el logro organizacional de su gestión.

Sostiene el Ministerio de Educación (2015), que los aspectos o dimensiones del liderazgo directivo son, Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje, y en referencia a esto, Rojas & Cachay (2021) sostiene que la gestión para las condiciones correctas de aprendizaje, están referidas a una serie de enfoques, que inicia por el táctico, que se refiere a condiciones de corto plazo, como la constante revisión del rendimiento de los estudiantes y su evolución, y el segundo es educativo, que se refiere a implementar propuestas educativas para reforzar el conocimiento y la comprensión de los estudiantes sobre el material. Farini & Scollan (2019), plantea que otra dimensión es la orientación de los

procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, y que esta se asocia a la asistencia que se brinda al orientador y guía, que en este caso es el docente, para que pueda alcanzar el mayor nivel de rendimiento posible.

Una de las características del liderazgo es liderar a las personas en la organización a través de recomendaciones. El líder perfecto no impone órdenes duras al personal, pero les da tutoría y los consejos y el personal son encantadores todo el tiempo. Como esto, un director eficaz proporciona instrucciones e instrucciones para la población escolar y los invita a participar en desarrollo de programas educativos. Los directores son artífices protagonistas e importante en el crecimiento y desenvolvimiento de las comunidades profesionales de maestros que se guían unos a otros para mejorar instrucción. La responsabilidad de la coordinación puede asignarse a una sola persona o a un equipo y/o grupo de individuos, en consulta con todas las partes interesadas. La coordinación sería la principal responsabilidad de un coordinador de proyecto, al frente de un proyecto equipo.

Hay muchos discursos distintos sobre el liderazgo, así como muchas interpretaciones variadas de lo que significa en el campo, que continúan desarrollándose en la literatura actual sobre el tema (Casas, 2019). Se está de acuerdo con la afirmación de (Coleman, 2017), de que después de tres mil años de contemplación y más de un siglo de investigación académica sobre el liderazgo, parece que no estamos más cerca de llegar a un acuerdo sobre su significado fundamental. La forma paternalista es donde el líder toma decisiones en el mejor interés de los empleados en lugar de la organización. El gerente explica la mayoría de las decisiones a los miembros del equipo y asegura que sus necesidades sociales y de ocio siempre están cubiertas. Esta situación puede contribuir a equiparar la falta de motivación del personal causada por un estilo de gestión autocrático.

El liderazgo ha sido objeto de muchos estudios y no ha perdido su importancia hasta el día de hoy. El liderazgo se refiere a las habilidades de orientación utilizadas por personas para alcanzar sus metas. Se hacen demasiadas descripciones para el liderazgo, que van desde las habilidades físicas, emocional y mentalmente, haciendo esfuerzos para lograr lo que se espera de los colaboradores y alcanzando la meta en cooperación con el menor conflicto.

Liderazgo significa pasar por la educación para reconstruirse y mejorarse durante el curso de la vida. Ciertas características conforman el liderazgo, estas características son visión, honestidad, profesionalidad, competencia y determinación.

La eficiencia, la mejora, la calidad, el desarrollo, la adecuación y la productividad caen bajo el paraguas de la frase "productividad educativa", que se relaciona con el éxito o el fracaso del sistema de un líder escolar (Latif, Sawalhi, Romanowski & Amatullah, 2019). Uno o más procesos en que un individuo o grupo toma parte en determinadas toma de decisiones y acción, y sobre las cuales pueden ejercer controles específicos. Se refiere específicamente a procesos en los que los principales interesados toman parte activa en la planificación y toma de decisiones, implementación, aprendizaje y evaluación.

Orientación al alto rendimiento compartida por docentes y directivos y tanto por el aprendizaje supervisado de cerca, es posible gracias a los entornos culturales y estructurales del modelo escolar; según el diccionario, el liderazgo es "el acto de persuadir a otras personas para que vean la importancia y estén de acuerdo con lo que se debe hacer, así como la facilitación de los esfuerzos de cada individuo y los esfuerzos integrados del grupo para lograr lo propuesto en la organización". Al incluir tanto el proceso como la colectividad en esta definición, se destaca el papel de liderazgo de proporcionar circunstancias de aprendizaje favorables para lograr los objetivos organizacionales. (Hallinger & Hammad, 2017). Una cultura positiva escolar es la razón subyacente por la que el otro los componentes de las escuelas exitosas pudieron florecer. Por ejemplo, un Líder Directivo en gestión busca y propone acciones para aumentar comprensión lectora solicitada y valora las sugerencias de los docentes en esta mejora, como resultado, se desarrollaron sugerencias en planes estratégico que luego se implementan.

Esto es comprensible dadas las complicadas interconexiones que existen entre líderes, seguidores y las circunstancias en las que se encuentran; demuestran que los límites del liderazgo en términos de su impacto en el aprendizaje organizacional. A pesar de que el liderazgo impulsa a los individuos, la teoría no explica cómo los líderes pueden afectar el aprendizaje colectivo en una organización. Debido a que el liderazgo se enfoca demasiado en la facultad que

tiene una persona para influir en los demás directamente (Carranza, 2020). En consecuencia, el liderazgo “es (...) visto como un proceso de impacto social” (Day & Dragoni, 2015, p. 35). El líder de la escuela valora la experiencia de los profesores y permite atreverse para probar cambios sustanciales, propiciando propuestas, alternativas de mejora permanentemente continua en el rendimiento escolar.

Entonces no es “una cualidad de una persona, sino las actividades en las que las personas participan, así como el proceso social a través del cual los individuos otorgan significado a esas acciones” (Simeón, Aguirre & Carcausto, 2021). Los estándares de logro y desempeño de los estudiantes en las puntuaciones de las pruebas estandarizadas, los procedimientos de enseñanza y aprendizaje en clase y las tasas de graduación y educación en los niveles de educación primaria y secundario, idéntico a las tasas de finalización de la universidad, se consideran medidas importantes en los sistemas educativos (Barrientos, Sánchez & Arigita, 2019). El director de la escuela es el administrador de los programas escolares, e interactuar directamente con otras partes interesadas de la escuela.

La idea de organizar las escuelas como organizaciones de aprendizaje, donde los docentes consoliden prácticas que permitan un aprendizaje continuo, es considerado como rápida y constantemente y el mediador para lograr la mejora escolar; no obstante, un mal liderazgo provoca a que se pierda la capacidad de otras personas para impactar programas y sistemas que son importantes para el aprendizaje colectivo. Las intervenciones pedagógicas directas e indirectas, en lugar de la influencia, son categorías basadas en la teoría para analizar los comportamientos deliberados que presentan los altos mandos de una organización (Kemethofer & Helm, 2022). La escuela se transforma gradualmente en una organización de aprendizaje que necesita refrescar los procesos que involucran sus necesidades actuales y futuras (Sebastian, Huang & Allensworth, 2017).

En consecuencia, queda claro que el liderazgo es el mediador que tiene la autoridad para desarrollar y empoderar docentes en la búsqueda de la eficacia escolar (Gumus, Bellibas, Esen & Gumus, 2018). El aprovechamiento académico de los alumnos y el logro de competencias educativas básicos de las

escuelas varían significativamente, a pesar de que los insumos son los mismos, aunado a ello, hasta donde se sabe, no hay literatura sobre el trabajo de gestión que explique cómo las acciones de influencia de los directores pueden usarse como condiciones para el aprendizaje. (Hallinger, 2018).

Si un líder educativo no sabe qué tipo de aprendizaje tuvo lugar en las comunidades de Noir Marron, entonces creo que, mínimamente, tiene mucho que aprender sobre el aprendizaje y su relación constante con la libertad. Creo que es difícil ser un líder educativo que solo ha aprendido sobre una forma limitada de estar en este planeta. La comunicación entre el líder y otras partes interesadas deben fluir en ambas direcciones. El director debe saber y ser un activo participante, siempre que sea factible, en establecer por qué se está llevando a cabo el proyecto.

Teniendo en cuenta la gran cantidad de investigaciones que se han realizado para identificar los componentes de las instituciones educativas exitosas, los estudiantes, los profesores, los ambientes, el plan de estudios escolar y las regulaciones gubernamentales, todos tienen un papel que desempeñar (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Hay tres tipos de resultados de calidad: las habilidades, saberes y actitudes y cantidad de los estudiantes, que han terminado procesos académicos específicos (Luyten & Bazo, 2019). Las escuelas eficaces son aquellas que apoyan a sus alumnos a lograr la excelencia y, por lo tanto, merecen ese nombre (Özgenel & Mert, 2019). La dirección de la escuela es responsable de determinar la autoridad y las responsabilidades de esta, entonces, el director además debe perpetuar la escuela en sus fines. La gestión escolar como parte de un buen liderazgo tiene temas principales, estas son aumentar la productividad, garantizar la satisfacción del personal educativo, proteger la salud escolar, hacer que la escuela útiles para el medio ambiente y para seguir el ritmo de las innovaciones y los cambios. El director de la escuela es quien juega un papel en el funcionamiento de la gestión escolar

El liderazgo educativo supone trabajar con los profesores de aula orientándolos hacia la mejora del pleno desarrollo de procesos educativos en las instituciones primarias, secundarias y postsecundarias. En cambio, aquellos en roles de liderazgo educativo se inclinan a ir más allá de las tareas de conducción administrativas y de gestión. Están capacitados para avanzar y mejorar los

sistemas educativos y crear y promulgar políticas. Los líderes Directivos generalmente asumen la responsabilidad de gestionar y administrar escuelas, pero pueden asumir otras tareas adicionales y desenvolverse como jefe de laboratorio, departamento o decano académico.

Los líderes educativos generalmente apuntan a la mejora de la escuela con una fuerte orientación hacia las metas (Scheerens, 2017), pero en al mismo tiempo, construyen una presión académica por indicar altas expectativas por parte de los docentes. Según Robinson & Gray (2019), un líder de instrucción detalla y guía la consecución de lo que tiene que lograrse en la escuela, planifica estrategias para la promoción de objetivos y trata de promover también el aprendizaje mediante la construcción el clima apropiado. El director también aplica varias prácticas adicionales en el entorno escolar. Lo que parece ser bastante interesante es el hecho de que los profesores describieron el liderazgo eficaz como conocedor, fuerte y orientado a objetivos, pero al mismo tiempo, flexible, alentador, solidario, servicial y cercano al personal (Özgenel & Mert, 2019).

Los profesionales que se desempeñan en el cargo de líder educacional se enfocan en mejorar la programación educativa. Contratan y administran maestros y personal, preparan presupuestos, establecen estándares curriculares y establecen políticas que se adapten a toda la escuela. Pueden trabajar mancomunadamente en la formación de comunidades unificadas en un fin o reestructurar la organización para lograr el cambio necesario. Muchos líderes educativos están involucrados en el desarrollo de políticas o en cuestiones de reforma relacionadas con la educación a nivel local, estatal o nacional.

Según Scheerens (2017), Ignorar la dinámica del hogar y los entornos sociales de los niños es una de las cosas más importantes que hacen las escuelas exitosas para garantizar que todos los niños tengan éxito. A menudo se piensa que los instructores pueden persuadir a sus alumnos para que realicen ciertas acciones. En la misma línea, también se cree comúnmente que los maestros son capaces de convencer a sus educadores de estos comportamientos de la manera más efectiva. Es decir, los buenos maestros y administradores trabajan para mejorar la experiencia educativa de sus alumnos dirigiendo y organizando los muchos aspectos del plan de estudios.

Liderazgo y gestión se han convertido en dos conceptos que a menudo se confunden. El líder es quien organiza, ejecuta y controla las tareas asignadas por sus superiores. Pero el líder es el individuo que tiene el poder de influir en la organización y orientarla determinando el objetivo, la misión y la visión. A pesar de esto no es posible que cada director sea un líder, cada director debe tener cualidades de liderazgo. El líder es quien hace que las personas quieran alcanzar la meta sin coaccionarlas, hace que las personas crean que pueden, las motiva, y puede influir en otros sin usar la fuerza.

En cuanto a las teorías de gestión comunitaria docente, el estudio se basa en la teoría de Solano, Bolaños y Monge (2020), quienes argumentan que está referida a una red de conexiones existentes entre administradores escolares, maestros, estudiantes y sus familias, generalmente simbolizada por la figura del padre (más a menudo, la madre). Otros actores, como el personal de apoyo pedagógico o el mantenimiento del centro Escolar, también juegan un papel en el proceso. Para incidir en las instituciones fundamentales de socialización, el hogar y el centro educativo, se han desarrollado programas educativos a partir de este planteamiento inicial. Por su parte, Borjas (2003, citado en Alfonso, 2018), sostiene que es procedimiento metódico para lograr un objetivo, esta definición integral de gestión comprende la etapa de planificación, la etapa de implementación y la etapa de evaluación.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2015), tomando como referencia el marco del buen desempeño docente, se consignan las dimensiones de la gestión comunitaria docente vista de una perspectiva de la práctica pedagógica, en tal sentido, se inicia mencionando al dominio participación docente en la gestión institucional, como parte de este proceso, el docente es responsable de preparar actividades pedagógicas, lo que implicará desarrollar el programa curricular, así como planes de estudios y experiencias de aprendizaje significativo en el contexto de una perspectiva multicultural e inclusivo. Esta referida a las particularidades sociales, materiales e inmateriales, históricas y cognositiva de sus estudiantes, así como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, como la adopción de recursos didácticos, métodos de instrucción y técnicas de evaluación del proceso de aprendizaje. Aunado a ello, se tienen en

cuenta el contexto sociales, materiales, culturales y cognitivas de los estudiantes (D'Cruz, 2018).

Con relación al desarrollo de la profesionalidad docente, se incluyen los procesos y actividades que definen la constitución y evolución de una comunidad docente como organización profesional. Se refiere a la meditación metódica sobre su propia praxis docente, así como la práctica docente de sus compañeros, el trabajo en grupo, la cooperación con sus pares y la participación en actividades de su carrera profesional. Por último, pero no menos importante, la identidad docente incluye la responsabilidad por el progreso y los resultados de los estudiantes, además de la gestión de datos en la formulación e implementación del sistema educativo a nivel federal y estatal (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Según el Ministerio de Educación (2015), la gestión comunitaria docente implica evaluar una serie de competencias, siendo la primera el involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, que explicado desde la teoría de Stenberg (2019), está vinculado a las opiniones de los instructores sobre el logro de los objetivos educativos; por otro lado, Melmer, Burmaster, y James (2008, citado en Nuñez & Bono, 2015), mencionan que también está relacionado a la responsabilidad del docente en cuanto al cumplimiento y de los deberes escolares propias de la gestión comunitaria docente. La otra competencia es fomentar el razonamiento, que también es un componente de la creatividad y el pensamiento crítico, y se trata de alentar a los estudiantes a estudiar en un contexto creativo y de preocupación real, que se basa en la recopilación de evidencias y la elaboración de decisiones para resolver el problema en cuestión (Heikka, Pitkäniemi, Kettukangas & Hyttinen, 2021).

Evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adaptar su enseñanza; en referencia a esto, Leithwood (2006, citado en Gajardo & Ulloa, 2018) argumenta que evaluar el progreso individual de manera regular es un componente importante para garantizar que estén encaminados para alcanzar sus objetivos académicos. Otro aspecto es la promoción de un lugar donde se trate con respeto y cercanía, y en referencia a esto, Leithwood et al. (2006, citado en Gajardo y Ulloa, 2018), quienes afirman que el profesor es el encargado de promover los valores morales en el aula y se espera que lo haga,

lo cual también es compartido por Macmillan (2000, citado en Olivera y Sánchez, 2019).

Además, orientar en los aspectos positiva del proceder de los estudiantes, lo que en el que las obligaciones de cada miembro del equipo de no infringir o vulnerar los derechos de los demás se cumplen de acuerdo con los principios de convivencia en un clima de respeto mutuo y consideración por los derechos de los demás (Mascall & Leithwood, 2010, citado en Sarasola & Da Costa, 2016).

Bedoya, Murillo y González (2020), creen que las perspectivas de las partes interesadas deben evaluarse para determinar estrategias de liderazgo eficaces, además, mencionan que más recientemente, en la literatura sobre el aprendizaje organizacional, ha habido un enfoque cada vez mayor en la transformación de los lugares de trabajo, donde las personas puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos. En su estudio, Pietsch & Tulowitzki (2017), establecieron que los nuevos maestros, en particular, experimentan un mayor sentido de autoeficacia si su supervisor los observa varias veces, y les da comentarios frecuentes sobre su desempeño.

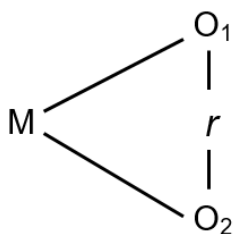
Esto corrobora la opinión de Reid, Hardee, Criswell, Elrod & Berryhill (2022), esa persuasión verbal, que toma la forma de retroalimentación específica sobre el desempeño de un maestro y las “charlas de ánimo” influyen en la autoeficacia, entonces, el liderazgo centrado en el aprendizaje y una cultura interna centrada en el aprendizaje son dos aspectos deseables. La falta de tiempo (cargas de trabajo elevadas), la rapidez de cambio y las actitudes desfavorables fueron las cuatro variables que contribuyeron a la falta de progreso en el lugar de trabajo. Según Bandura (2001, citado en Stefanone & Yue, 2018), la efectividad de la persuasión depende de la credibilidad, la confiabilidad y la experiencia del persuasor. A pesar de que la persuasión verbal puede convencer a uno de intentar nuevas estrategias y esforzarse por tener éxito, las exhortaciones a trabajar más duro también pueden exacerbar la baja autoeficacia, especialmente si el individuo no tiene las habilidades necesarias para desempeñarse bien en una tarea en particular (Oleas & Pacheco, 2021). (Oleas & Pacheco, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández y Carpio (2019), tiene como propósito el recoger y analizar datos para contestar a una pregunta y mediante ello poder probar una hipótesis que se establece al principio del estudio, a partir de resultados enteramente numéricos, además, no presenta implicancias prácticas.

Presentó un diseño no experimental, esto debido a que no hubo manipulación de las variables objeto de estudio, así mismo, es transversal, dado que el desarrollo del estudio se encuentra centrado en un terminado periodo de tiempo, que para el estudio estuvo delimitado en el año 2022 (Hernández y Carpio, 2019). Es descriptivo correlacional, dado que se tiene como finalidad medir si las variables presentan asociados entre las mismas (Hernández y Carpio, 2019). El esquema de investigación es el siguiente:



M = Docentes de instituciones educativas de nivel inicial distrito de Santa

O1 = Liderazgo directivo

O2 = Gestión comunitaria docente

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: Rodríguez (2016), manifiesta que es la capacidad de poder ejercer un cierto grado de injerencia sobre un grupo de trabajo, esto con el objetivo de motivarlos a movilizarlos para lograr conseguir alcanzar los objetivos propuestos en la institución educativa.

Definición operacional: Para medir la variable liderazgo directivo, se empleó como instrumento el cuestionario, el cual contuvo ítems que midieron a las dimensiones gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Variable 2: Gestión comunitaria docente

Definición conceptual: Solano, Bolaños y Monge (2020), consideran que es una red de conexiones existentes entre administradores escolares, maestros, estudiantes y sus familias, generalmente simbolizada por la figura del padre (más a menudo, la madre). Otros actores, como el personal de apoyo pedagógico o el mantenimiento del centro Escolar, también juegan un papel en el proceso. Para incidir en las instituciones fundamentales de socialización, el hogar y el centro educativo, se han desarrollado programas educativos a partir de este planteamiento inicial.

Definición operacional: Para medir la variable gestión comunitaria docente, se empleó un cuestionario, el cual contuvo ítems que midieron a las dimensiones participación docente en la gestión institucional, desarrollo de la profesionalidad docente e identidad docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo a Hernández y Carpio (2019), la población se considera al conjunto de individuos o personas, los cuales concuerdan o coinciden en rasgos similares, mismos que son estudiados en una investigación, que por tanto se encuentran relacionadas con el contexto que se viene estudiando en la presente. En este estudio se consideró como población a docentes pertenecientes a 5 establecimientos educativos de nivel inicial distrito de Santa, calculándose en un total de 30.

Distribución de la población

Instituciones Educativas de nivel inicial	N° de docentes
Institución educativa 1	6
Institución educativa 2	5
Institución educativa 3	7
Institución educativa 4	6
Institución educativa 5	6
Total	30

Fuente: Nomina de docentes de 5 instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa

Cabe señalar que se trabajó solo con la población, dado que su número es muy reducido y no aplica para la extracción de una muestra, en ese sentido, no se aplicó ningún tipo de muestreo.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la investigación que se viene desarrollando, se empleó para la medición de ambas variables a la técnica de la encuesta, que de acuerdo a Hernández y Carpio (2019), es una técnica dentro de las ideas de un informe actos en los que el interesado en investigar acopia datos a través de un instrumento previamente elaborado, sin afectar el entorno o los fenómenos donde se hace averiguaciones, ya sea para entregarla en forma de tríptico, gráfico o mesa.

De acuerdo a Hernández y Carpio (2019), es un instrumento de investigación que consta de un conjunto de interrogantes y otros indicadores con el objetivo de obtener información de las personas consultadas, y se presenta en forma de cuestionario. Entonces, para ambas variables también se empleó el cuestionario; de manera específica, para liderazgo directivo, el cuestionario se encontró conformado por 24 ítems, los cuales presentaron una escala de medida basada en Likert, los cuales presentaron puntajes, que sumados permitieron obtener el nivel de la variable, para ello se contempla el siguiente baremo; bajo (14 – 32), regular (33 – 52) y alto (53 – 70). Téngase en cuenta que el mencionado cuestionario tiene como fuente de origen al Ministerio de Educación, es por ello que no se es necesario su validación, sin embargo, si se precisa una ficha técnica.

En el caso de la gestión comunitaria docente, el cuestionario presentó como contenido un total de 14 interrogantes, que de igual manera estuvo medido en base a la escala de Likert, cuya sumatoria de puntajes por cada opción de respuesta, permitió calcular el nivel de la variable, por tanto, el baremo que se considera es: (14 – 32), regular (33 – 52) y alto (53 – 70). Cabe señalar que el documento es de autoría de la responsable de la investigación.

Según Hernández y Carpio (2019), se considera una forma de investigación por la amplitud de su rigor científico y, como tal, tiene sus propias características y procesos. La validación de un instrumento científico es lo que pretende aportar este estudio en forma de propuesta de abordaje. Cabe señalar que de manera

específica, el cuestionario para medir la variable gestión comunitaria docente, fue sometido a evaluación por opinión y juicio de 3 expertos, quienes observaron el contenido del documento, a fin de dar su veredicto para su aplicación en campo.

Respecto a la confiabilidad del instrumento, para ambos instrumentos, Hernández y Carpio (2019), mencionan que es con referencia a un instrumento de medición, denota el rango en que la medición es precisa o exacta, en el sentido de que si usamos repetidamente el instrumento para el mismo tema u objeto, proporciona los mismos resultados. Entonces, el procedimiento a seguir fue llevar a cabo la encuesta piloto, la cual estuvo dirigida a 8 sujetos que presentan características similares a la población en estudio; posterior a ello, el resultado obtenido fue procesado estadísticamente, en donde se aplicó la prueba Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El primer procedimiento a desarrollar fue el validar los cuestionarios de ambas variables, luego se procedió a calcular la confiabilidad de cada uno, obteniéndose un coeficiente de 0.89 y 0.82, lo que quiso decir que estas presentaron una alta confiabilidad; posteriormente, se envió una solicitud a los directores de 5 instituciones educativas de nivel inicial distrito de Santa, con el propósito de conseguir su autorización para llevar el estudio en sus instituciones. Obtenida las autorizaciones debidas, se aplicaron ambos instrumentos por medio de la aplicación web Google Forms, que mediante enlaces fueron enviados a cada uno de los correos electrónicos de los docentes que conformaron la población en estudio. Luego de recabar los datos, estos fueron tratados estadísticamente empleando los programas Microsoft Excel, usado para presentar los resultados y SPSS ver. 25 para el procesamiento estadístico, con lo cual se pudo obtener los resultados y finalmente concluir el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para efectos de obtención de resultados, los datos fueron tratados estadísticamente empleando el programa SPSS versión 25, en donde se aplicó tanto la estadística descriptiva para obtener los niveles de cada una de las variables, por otro lado, también se aplicó la estadística inferencial, con la cual

se pudo aplicar la prueba de normalidad para establecer si los datos presentaron una distribución normal o no, así mismo, se pudo contrastar la hipótesis mediante el cálculo de correlación con el coeficiente no paramétrico de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para el estudio presente, se tuvo muy en cuenta el cumplir con respetar los derechos de autor, en ese sentido, la información que se consiga y no es propia, se encuentra debidamente citada haciendo referencia a la fuente original, empleando para ello lo dispuesto en las normativas APA en su séptima edición. Además, en cumplimiento con el reglamento de ética de la UCV y en respecto al código de ética de profesionales competentes, se señala que la información que consignó los resultados, será contenido veraz y propio de la realidad estudiada, sin manipulación de la responsable de la investigación. Del mismo modo, como procedimiento de aplicación de los instrumentos, se guardan la confidencialidad de los datos personales de quienes participaron y formaron parte de la población en estudio, además, se contó con la autorización de estos para proceder con el proceso de aplicación de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

Tras el procesamiento de los datos que se recolectaron tras la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, los cuales permitieron medir las variables en investigación. Con los datos recolectados se pudo diseñar una base de datos contenida en un libro Excel, posteriormente, se procedió a aplicar la prueba de normalidad del estadístico Shapiro – Wilk debido a que la población objeto de estudio fue menor a las 50 unidades. En referencia a lo obtenido sobre la prueba de normalidad, los datos no presentaron una distribución normal, por lo cual se empleó el coeficiente Rho de Spearman. Cabe señalar que los datos fueron procesados estadísticamente y presentados en tablas de frecuencias y tablas cruzadas, ello por medio del empleo del software Microsoft Excel 2019 y el paquete IBM SPSS Statistics en su versión 25. Con lo detallado, se presenta lo siguiente:

Tabla 1*Contingencia entre liderazgo directivo y gestión comunitaria docente*

		V2. Gestión comunitaria docente		Total	
		Medio	Alto		
V1. Liderazgo directivo	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	6.7%	0.0%	6.7%
	Medio	Recuento	22	4	26
		% del total	73.3%	13.3%	86.7%
	Alto	Recuento	0	2	2
		% del total	0.0%	6.7%	6.7%
Total	Recuento	24	6	30	
	% del total	80.0%	20.0%	100.0%	

Interpretación

Referido a los resultados de la contingencia entre el liderazgo directivo (LD) y gestión comunitaria docente. Se demuestra que, casi la totalidad de la población (86.7%) manifiestan se desarrolla en un nivel medio, a la vez que la gestión comunitaria docente alcanzó un nivel medio (73.3%). También se diferencia que de un grupo constituido por el 6.7% que menciona que el LD presenta un nivel bajo, presenta una gestión comunitaria docente en un alto nivel.

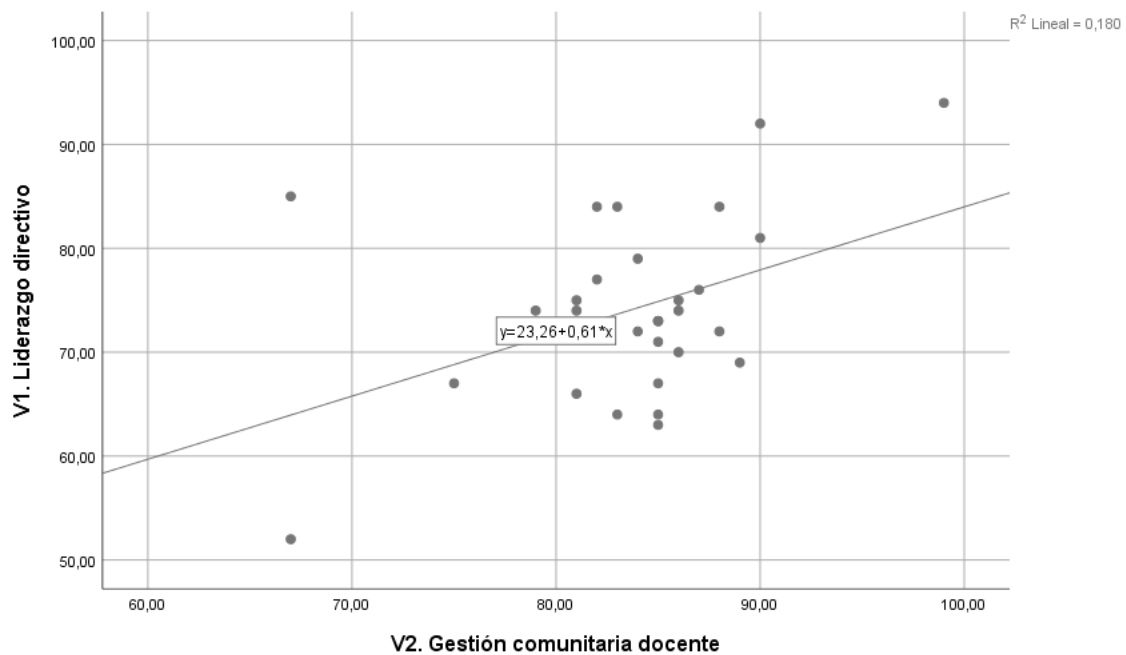
Tabla 2

Relacion entre liderazgo directivo y gestión comunitaria docente

		V2. Gestión comunitaria docente
V1. Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,456*
	Sig. (bilateral)	0.011
	N	30

Figura 1

Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo y gestión comunitaria docente



Interpretación

De acuerdo a lo obtenido, la relación se encuentra en un nivel moderado y directo, dado que se obtuvo un valor r igual a 0.456, además fue significativa, debido a que el p – valor es menor a 0.05, resultado que reconoce la hipótesis de la investigación. Estos valores que se mencionan se validan con el gráfico de dispersión dispuesto en la figura 1, donde la nube de puntos presenta una tendencia positiva.

Tabla 3*Nivel de liderazgo directivo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	6.7
Medio	26	86.7
Bajo	2	6.7
Total	30	100.0

Intepretación:

En la tabla 3 se observan los resultados referidos a nivel del liderazgo directivo, a lo que se observa que el 86.7% de la población encuestada, considera se encuentra en un nivel medio, por otro lado, existen opiniones divididas, donde un 6.7% lo califica en un nivel alto y bajo respectivamente.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones del liderazgo directivo*

Nivel	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Alto	2	6.7	5	16.7
Medio	26	86.7	19	63.3
Bajo	2	6.7	6	20.0
Total	30	100.0	30	100.0

Interpretación:

De acuerdo a lo obtenido, la población refiere que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes que se desarrolla en las instituciones, se califica en nivel medio (86.7%), mientras que un 6.7% califica en un nivel alto y bajo respectivamente. Respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el 63.3% considera que se desarrolla en un nivel medio, y un considerable 20%, menciona que estas orientaciones presentan un nivel bajo.

Tabla 5*Nivel de la gestión comunitaria docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	20.0
Medio	24	80.0
Bajo	0	0.0
Total	30	100.0

Intepretación:

En la tabla 5 se observan los resultados referidos al nivel de la gestión comunitaria docente. Se distingue que el 80% de los docentes alcanzó o logró un nivel medio respecto a su gestión comunitaria, mientras tanto, un grupo considerable de docentes (20%) presentó un nivel alto en su gestión comunitaria en las instituciones educativas.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la gestión comunitaria docente*

Niveles	Participación docente en la gestión institucional		Desarrollo de la profesionalidad docente		Identidad docente	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Alto	8	26.7	4	13.3	4	13.3
Medio	20	66.7	26	86.7	25	83.3
Bajo	2	6.7	0	0.0	1	3.3
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Intepretación:

De acuerdo a lo obtenido, los docentes presentan un nivel medio en la participación docente en la gestión institucional (66.7%), mientras que un considerable 26.7% lo hace en un alto nivel. Por otro lado, se observa que el 86.7% de docentes presenta un nivel medio en el desarrollo de su profesionalidad, mientras que el resto (13.3%) presentó un nivel alto. Por último, el 83.3% presenta un nivel medio respecto a su identidad como docentes, mientras tanto, el resto (13.3%) alcanzó un nivel alto.

Tabla 7

Contingencia entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión institucional

			D1. Participación docente en la gestión institucional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1. Liderazgo directivo	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%
	Medio	Recuento	1	19	6	26
		% del total	3.3%	63.3%	20.0%	86.7%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
Total	Recuento	2	20	8	30	
	% del total	6.7%	66.7%	26.7%	100.0%	

Intepretación:

Se observa que el 86.7% de los encuestados califica el liderazgo directivo y la participación en la gestión institucional en nivel medio (63.3%) y nivel alto (20%).

Del mismo modo, un 3.3% que califica al liderazgo directivo en un nivel bajo, presenta una baja participación en la gestión institucional. Contrario a lo anterior, un 6.7% que menciona que el liderazgo directivo presenta un nivel alto, participa en un alto nivel en la gestión institucional.

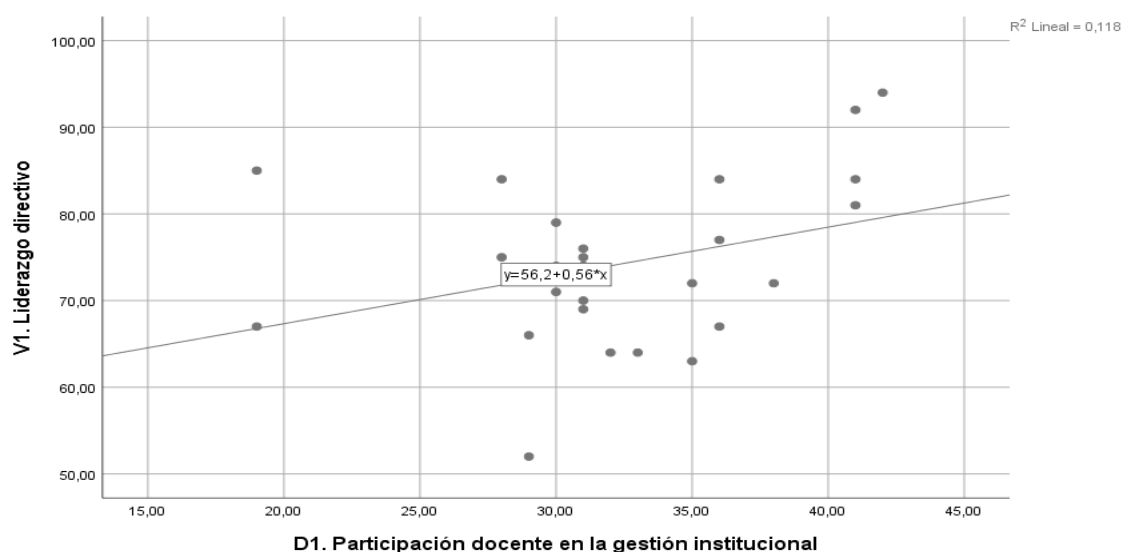
Tabla 8

Relación entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión institucional

		D1. Participación docente en la gestión institucional
V1. Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,497**
	Sig. (bilateral)	0.005
	N	30

Figura 2

Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión institucional



Interpretación:

Se observa que existe relación moderada y directa entre la variable y dimensión en mención (0.497), así también, es significativa, dado que el p – valor obtenido es inferior a 0.05; con lo obtenido se procede a aceptar la hipótesis específica de la investigación. Los mencionados resultados son validados en el diagrama de dispersión presentado en la figura 2, donde se observa que la nube de puntos presenta una tendencia positiva.

Tabla 9

Contingencia entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente

		D2. Desarrollo de la profesionalidad docente		Total	
		Medio	Alto		
V1. Liderazgo directivo	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	6.7%	0.0%	6.7%
	Medio	Recuento	24	2	26
		% del total	80.0%	6.7%	86.7%
	Alto	Recuento	0	2	2
		% del total	0.0%	6.7%	6.7%
Total		Recuento	26	4	30
		% del total	86.7%	13.3%	100.0%

Interpretación

Se observa que del 86.7% que califica al liderazgo en un nivel medio, el 80% presenta también un nivel medio en el desarrollo de su profesionalidad. Por otro lado, se distingue que del 6.7% que califica al liderazgo directivo en un nivel medio, presenta un nivel bajo en el desarrollo de su profesionalidad, resultado similar se obtiene donde del 6.7% que considera al liderazgo directivo en un nivel medio, presenta también un alto nivel el desarrollo de su profesionalidad

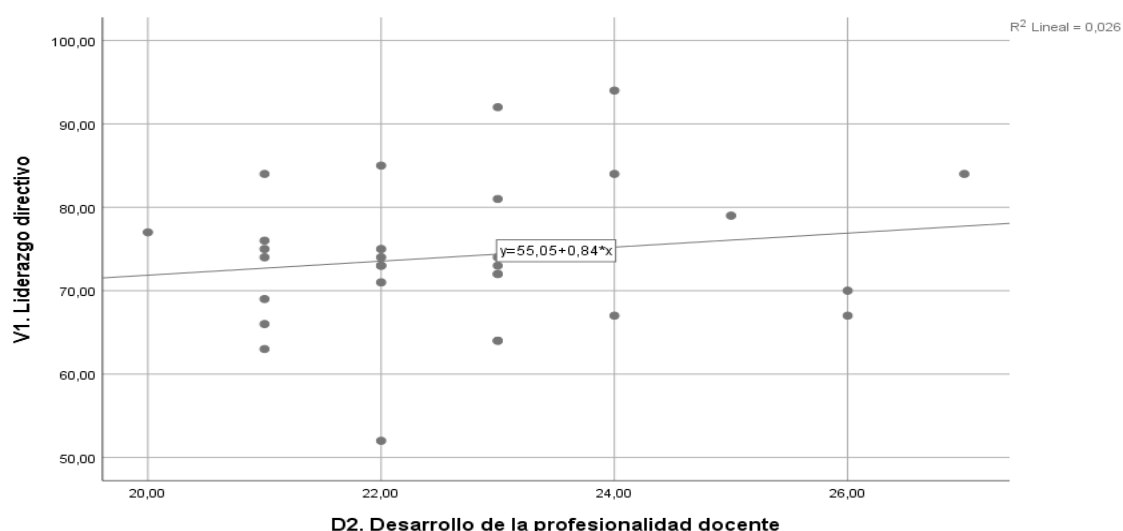
Tabla 10

Relación entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente

		D2. Desarrollo de la profesionalidad docente
V1. Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,537**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	30

Figura 3

Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente



Interpretación:

Se distingue la existencia de una relación moderada y directa entre la mencionada variable y dimensión ($r = 0.537$), así también, se observa que la relación es significativa, puesto que se obtuvo un p – valor inferior a 0.05. Dichos resultados permiten admitir la hipótesis específica de la investigación. Además, lo alcanzado es validado con el gráfico de dispersión (figura 3), que muestra una tendencia creciente de la línea diagonal y una asociación con la nube de puntos.

Tabla 11*Contingencia entre liderazgo directivo e identidad docente*

		D3. Identidad docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V1. Liderazgo directivo	Bajo	Recuento	1	0	1	2
		% del total	3.3%	0.0%	3.3%	6.7%
	Medio	Recuento	0	24	2	26
		% del total	0.0%	80.0%	6.7%	86.7%
	Alto	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Total	Recuento	1	25	4	30	
	% del total	3.3%	83.3%	13.3%	100.0%	

Interpretación:

Se distingue que del 86.7% de la población que califica al liderazgo directivo en un nivel medio, el 80% de docentes presenta un nivel medio respecto a su identidad. Así también, el 6.7% que considera el liderazgo directivo en un nivel medio, presenta un nivel alto respecto a su identidad como docente.

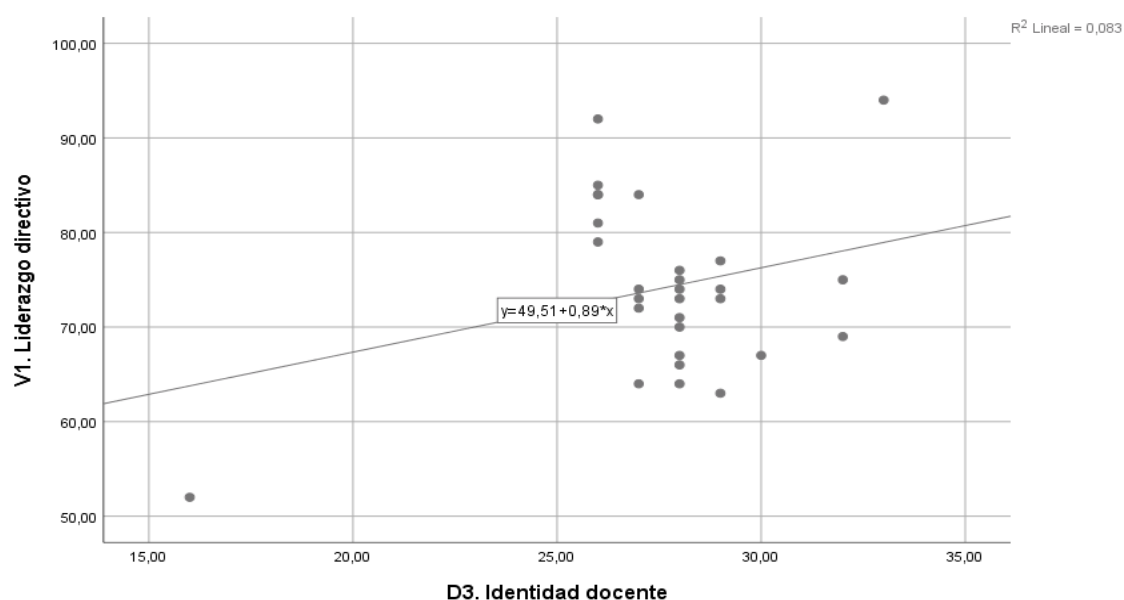
Tabla 12

Relación entre liderazgo directivo e identidad docente

		D3. Identidad docente
V1. Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0.311
	Sig. (bilateral)	0.041
	N	30

Figura 4

Diagrama de dispersión entre liderazgo directivo e identidad docente



Interpretación:

Lo obtenido permite inferir que existe relación en un nivel muy bajo y directo entre la variable y dimensión mencionada ($r = 0.311$), así también, la relación es significativa, dado que se obtuvo un p – valor inferior a 0.05. Los mencionados resultados permiten aceptar la hipótesis específica de la investigación. Este hallazgo es certificado por lo observado en el gráfico de dispersión (figura 4), donde se distingue que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, la cual presenta incluso una orientación creciente.

V. DISCUSIÓN

Al cabo de la presentación de cada uno de los resultados obtenidos, en el presente punto son sometidos a discusión, en donde se analiza la naturaleza de los hallazgos, explicando el contexto en que se dan y comparándolos con estudios que anteceden a la presente investigación, determinando su similitud o total contraste, además, los postulados teóricos son de gran importancia para explicar el contexto del resultado y validar estos hallazgos. Entonces, a continuación se desarrollan las discusiones teniendo en cuenta el orden de los objetivos, iniciando primero con el principal para seguidamente continuar con los específicos campo.

Respecto a la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente, se determinó un valor r igual a 0.456, además fue significativa, debido a que el p – valor es menor a 0.05, resultado que permite aceptar la hipótesis de la investigación, estos valores se validan con el gráfico de dispersión, donde la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, la misma presenta una orientación positiva. Estos hallazgos no hacen más que corroborar una relación que en la práctica siempre se da con frecuencia, puesto que el líder es quien en una institución educativa, delimita la calidad de ambiente laboral, es decir, gestiona las condiciones para mejorar tanto los procesos pedagógicos como la mejorar de los aprendizajes, por tanto, es quien debe construir las rutas que permita que los docentes puedan desarrollar ágilmente una gestión comunitaria eficiente. En tal sentido, ante el hallazgo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. Los resultados guardan parcial relación con lo hallado por Alfonso (2018), quien en su estudio pudo conocer finalmente que, el director presenta un perfil que con una personalidad agradable, que invita a que los docentes puedan comunicar sus percepciones y opiniones, además de contribuir al dinamismo laboral, además, es un líder motivador que está asociado a la realización de los objetivos y compromisos de la gestión escolar y la estimulación de la promoción de ideas, por tanto, el liderazgo se cohesiona significativamente con la gestión escolar que desarrollan los docentes. Los resultados también están dentro de la línea de la relación entre las variables que menciona el Ministerio de Educación (2015), que sobre la gestión comunitaria docente, manifiesta que implica evaluar una serie de

competencias, siendo la primera el involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; por otro lado, Melmer, Burmaster, y James (2008, citado en Nuñez & Bono, 2015), mencionan que también está relacionado a la responsabilidad del docente en cuanto al cumplimiento y de los deberes escolares propias de la gestión comunitaria docente.

Referido al nivel del liderazgo directivo, se pudo demostrar que casi la mayoría de los docentes, es decir, el 86.7% de la población encuestada, consideró se encuentra en un nivel medio, por otro lado, existen opiniones divididas, puesto que un 6.7% lo calificó en un nivel alto y bajo respectivamente. Estos hallazgos dan cuenta que la dirección, comportamiento del personal directivo y las decisiones en torno a su liderazgo, cumple medianamente las expectativas de los docentes, y es que casi la mayoría mencionó que se encuentra en un nivel medio. Los resultados mencionados difieren en cierta medida con lo obtenido por Bravo y Franco (2018), quienes concluyeron en su estudio que la labor y el liderazgo eficaz que desarrolla el líder de la institución educativa, influye de manera positiva en el actual contexto desempeño de los docentes, dado que permite que estos consigan altos estándares en torno a la visión participativa e integral. En el estudio se destaca la gran importancia del liderazgo de directivo en el desarrollo de la educación de una institución educativa, dado que los cambios e iniciativa inician por la cabeza de la misma.

En lo referente a los niveles de las dimensiones del liderazgo directivo, se logra corroborar o comprobar los resultados obtenidos a nivel de la variables, esto debido a que referido a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizaje que se desarrolla en las instituciones, se demuestra se encuentra en un nivel medio (86.7%), denotándose que los docentes califican que las condiciones para el desarrollo del aprendizaje solo cumplen las expectativas básicas. Respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el 63.3% considera que se desarrolla en un nivel medio, describiéndose así un liderazgo directivo que muestra un comportamiento orientado a solo cumplir los procesos pedagógicos, pero no busca un aporte de calidad. Y es que para que este contexto mejore, Rodríguez (2016), considera que el líder directivo debe contar con la capacidad de poder ejercer un cierto grado de influencia sobre un grupo de trabajo, esto con el objetivo de motivarlos

y movilizarlos para lograr conseguir alcanzar los objetivos propuestos en el establecimiento educativo. Valcazar (2020), por su parte considera que el liderazgo directivo se encuentra asociado a una responsabilidad de carácter compartido, donde se encuentra involucrado el compromiso de los miembros del establecimiento para alcanzar las metas y el rol en la ejecución de actividades institucionales.

Con relación al nivel de la gestión comunitaria, se pudo demostrar que su éxito o desarrollo alcanza un nivel medio (80%), no obstante, un grupo considerable de docentes (20%) presentó un nivel alto en su gestión comunitaria. Estos hallazgos describen en los docentes un perfil que se caracteriza por buscar mejorar las relaciones, además, conducir mediante acciones educativas a que la comunidad se pueda organizar, definir las necesidades y ante ello formular planes que al ejecutarse permitirá mejorar la calidad del servicio a nivel educativo como laboral. Lo informacion recabada a nivel general, son un reflejo en el nivel de sus dimensiones, y es que de acuerdo a lo obtenido, los docentes presentan un rango medio en su participación en la gestión institucional (66.7%), mientras que un considerable 26.7% lo hace en un alto nivel, lo si bien es cierto se demuestra una predisposición a incluirse en la gestión institucional, esta no se da a su totalidad. Por otro lado, se observa que el 86.7% de docentes presenta un nivel medio en el desarrollo de su profesionalidad, presentándose mismo nivel respecto a su identidad como docentes (83.3%). Entonces, habiéndose observado todos los resultados, se genera un consolidado de características que presentan los docentes, la cual se destaca por tratar o buscar incluirse medianamente en participar de la gestión institucional, pero no se da a totalidad, teniendo este suceso una explicación en los resultados referidos al liderazgo directivo, el cual tampoco no destaca. Estos resultados guardan cierta similitud con lo obtenido por Segil (2018), que de acuerdo al estudio se demuestra que el liderazgo directivo está asociado al desempeño de los docentes, por tanto, una vez más se comprueba como el líder dictamina los escenarios para que el docente tenga un buen rendimiento. Sin embargo, contrasta medianamente con lo que manifiestan Solano, Bolaños y Monge (2020), quienes argumentan que en la gestión comunitaria docente debe crearse una red de conexiones existentes entre administradores escolares, maestros, estudiantes y sus familias,

generalmente simbolizada por la figura del padre (más a menudo, la madre). Otros actores, como el personal de apoyo pedagógico o el mantenimiento del colegio, también participan en un papel importante en el proceso.

En cuanto al liderazgo directivo y la participación docente en la gestión institucional, se pudo apreciar que existe relación moderada y directa entre la variable y dimensión en mención (0.497), así también, esta fue significativa, dado que el p – valor obtenido fue inferior a 0.05; con lo obtenido se procedió a aceptar la hipótesis específica de la investigación, sumado a estos hallazgos, estos fueron validados en el diagrama de dispersión presentado en la figura 2, donde se observa que la nube de puntos presenta una asociación con la línea de tendencia positiva. Por tanto, se denota que el liderazgo directivo tiene un papel muy importante en incentivar y propiciar un ambiente donde el docente pueda y tenga participación en la gestión institucional. Los resultados guardan relación con lo encontrado por Mera (2017), quien en su estudio tuvo como propósito el analizar el grado de relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional, concluyendo que con un valor R igual a 0.820, se demuestra una relación fuerte entre el liderazgo directivo y gestión institucional, además, es significativa por el p – valor que fue menor a 0.05. Además, los hallazgos también un reflejo de lo que manifiesta el Ministerio de Educación (2015), en donde se menciona que la gestión institucional, como parte de un proceso, el docente es responsable de preparar actividades pedagógicas, lo que implicará desarrollar el programa curricular, así como los planes de estudio y actividades de aprendizaje en el contexto de un enfoque multicultural e inclusivo. Esta referida a las características sociales, materiales e inmateriales, históricas y cognitivas de sus estudiantes, así como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, como la adopción de recursos didácticos, métodos de instrucción y técnicas de evaluación del proceso de aprendizaje.

La idea de organizar las escuelas como organizaciones de aprendizaje, donde los docentes consoliden prácticas que permitan un aprendizaje continuo, es considerado como rápida y constantemente y el mediador para lograr la mejora escolar; no obstante, un mal liderazgo provoca a que se pierda la capacidad de otras personas para impactar programas y sistemas que son importantes para el aprendizaje colectivo. Las intervenciones pedagógicas directas e indirectas, en

lugar de la influencia, son categorías basadas en la teoría para analizar los comportamientos deliberados que presentan los altos mandos de una organización (Kemethofer & Helm, 2022). La escuela se transforma gradualmente en una organización de aprendizaje que necesita refrescar los procesos que involucran sus necesidades actuales y futuras (Sebastian, Huang & Allensworth, 2017).

En consecuencia, queda claro que el liderazgo es el mediador que tiene la autoridad para desarrollar y empoderar docentes en la búsqueda de la eficacia escolar (Gumus, Bellibas, Esen & Gumus, 2018). El rendimiento académico de los alumnos y el logro de los objetivos educativos básicos de las escuelas varían significativamente, a pesar de que los insumos son los mismos, aunado a ello, hasta donde se sabe, no hay literatura sobre el trabajo de gestión que explique cómo las acciones de influencia de los directores pueden usarse como condiciones para el aprendizaje. (Hallinger, 2018).

Respecto al liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente, se determinó entonces la existencia de una relación moderada y directiva entre la mencionada variable y dimensión ($r = 0.537$), así también, se observó que la relación es significativa, puesto que se obtuvo un p – valor inferior a 0.05. Dichos resultados permitieron aceptar la hipótesis específica de la investigación. Además, lo obtenido fue validado con el gráfico de dispersión (figura 3), que muestra una tendencia creciente de la línea diagonal y una asociación con la nube de puntos. Entonces, queda demostrado que el líder es quien debe ser el personaje que incentive a que sus seguidores puedan mejorar constantemente a nivel profesional y laboral, en tal sentido, el director debe motivar a los docentes a su preparación constante. Estos resultados son similares a lo encontrado por Orellana (2019), quien concluyó que, los docentes y directores que se encuentran en función más de 7 años, demostraron un desempeño significadamente mejor en dimensiones tales como capacidad pedagógica y emocionalidad. En el estudio se demuestra que el éxito o fracaso del liderazgo del director está asociado al bajo o buen nivel del desempeño de los docentes. Además, los hallazgos están dentro de la línea teórica que postula Rodríguez y Lechuga (2019), que en cuanto al desarrollo de la profesionalidad docente, se incluyen los procesos y actividades que definen la constitución y evolución de

una comunidad docente como organización profesional. Se refiere a la deliberación metódica sobre su propia praxis docente, así como la práctica docente de sus colegas, el trabajo en grupo, la cooperación con sus pares y la participación en actividades de avance profesional.

Además, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, lo que en el que las obligaciones de cada miembro del equipo de no infringir o vulnerar los derechos de los demás se cumplen de acuerdo con los principios de convivencia en un clima de respeto mutuo y consideración por los derechos de los demás (Mascall & Leithwood, 2010, citado en Sarasola & Da Costa, 2016).

Bedoya, Murillo y González (2020), creen que las perspectivas de las partes interesadas deben evaluarse para determinar estrategias de liderazgo eficaces, además, mencionan que más recientemente, en la literatura sobre el aprendizaje organizacional, ha habido un enfoque cada vez mayor en la transformación de los lugares de trabajo, donde las personas puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos. En su estudio, Pietsch & Tulowitzki (2017), establecieron que los nuevos maestros, en particular, experimentan un mayor sentido de autoeficacia si su supervisor los observa varias veces, y les da comentarios frecuentes sobre su desempeño.

Esto corrobora la opinión de Reid, Hardee, Criswell, Elrod & Berryhill (2022), esa persuasión verbal, que toma la forma de retroalimentación específica sobre el desempeño de un maestro y las “charlas de ánimo” influyen en la autoeficacia, entonces, el liderazgo centrado en el aprendizaje y una cultura interna centrada en el aprendizaje son dos aspectos deseables. La falta de tiempo (cargas de trabajo elevadas), la rapidez de cambio y las actitudes desfavorables fueron las cuatro variables que contribuyeron a la falta de progreso en el lugar de trabajo. Según Bandura (2001, citado en Stefanone & Yue, 2018), la efectividad de la persuasión depende de la credibilidad, la confiabilidad y la experiencia del persuasor. A pesar de que la persuasión verbal puede convencer a uno de intentar nuevas estrategias y esforzarse por tener éxito, las exhortaciones a trabajar más duro también pueden exacerbar la baja autoeficacia, especialmente si el individuo no tiene las habilidades necesarias para desempeñarse bien en una tarea en particular (Oleas & Pacheco, 2021).

Finalmente entre el liderazgo directivo e identidad, se demostró que existe relación en un nivel muy bajo y directo entre la variable y dimensión mencionada ($r = 0.311$), así también, la relación fue significativa, dado que se obtuvo un p – valor inferior a 0.05. Los mencionados resultados permitieron aceptar la hipótesis específica de la investigación. Este hallazgo fue certificado por lo observado en el gráfico de dispersión (figura 4), donde se distingue que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, la cual expone también una orientación creciente. Acorde a lo obtenido, se demuestra que el liderazgo directivo no genera en los docentes una clara identidad con la institución, puesto que se denota que no genera las condiciones apropiadas para ello, por tanto, si bien existe relación, queda demostrado que este caso el liderazgo no destaca en su labor por generar una identidad con la institución y las metas establecidas. Los resultados guardan relación con lo obtenido por Escriba (2018), quien dentro de los resultados se destaca un coeficiente igual a 0.468 y una significancia menor a 0.05, lo que permitió concluir una relación moderada entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. En tal sentido, la eficacia profesional y técnica de los docentes, así como su sentido de sí mismos, aumentarán si el liderazgo a cargo de su instrucción es exitoso y se preocupa por el desempeño de sus empleados. De acuerdo a lo obtenido, Rodríguez y Lechuga (2019), explican que la identidad docente incluye la responsabilidad por el progreso y los resultados de los estudiantes, además de la gestión de datos en la formulación e implementación del sistema educativo a nivel federal y estatal.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe una correlación moderada y directa entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa en el año 2022. Como se demuestra en los resultados que se obtuvo un valor r igual a 0.456, además fue significativa, debido a que el p – valor fue 0.01, valor que es menor a 0.05.
- Segunda.** El liderazgo directivo de acuerdo al 86.7% de la población, consideró se encuentra en un nivel medio, por otro lado, un 6.7% lo calificó en un nivel alto y bajo respectivamente. En cuanto a sus dimensiones, gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizaje y orientación de los procesos pedagógicos se encontraron en un nivel medio.
- Tercera.** El nivel de la gestión comunitaria docente, el 80% de los docentes alcanzó o logró un nivel medio, mientras tanto, un grupo considerable de docentes (20%) presentó un nivel alto. En sus dimensiones, la participación docente en la gestión institucional, desarrollo de su profesionalidad e identidad como docentes, presentaron un nivel medio.
- Cuarta.** Existe correlación moderada y directa (0.497) entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión institucional. Dado que el p – valor fue 0.005, valor que es menor a 0.05; con lo obtenido se procedió a aceptar la hipótesis específica de la investigación.
- Quinta.** Existe correlación moderada y directa ($r = 0.537$) entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa. Dado que se obtuvo un p – valor fue 0.002, valor que es menor a 0.05. Dichos resultados permitieron aceptar la hipótesis específica de la investigación.
- Sexta.** Existe relación correlación muy baja y directa ($r = 0.311$) entre el liderazgo directivo e identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa. Dado que se obtuvo un p – valor fue 0.041, valor que es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten aceptar la hipótesis específica de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al líder directivo, incentivar permanentemente a realizar un trabajo cooperativo y colaborativo entre docentes, esto mediante una concertación institucional (jornadas mensuales) que sensibilice en conjunto a los docentes en la identificación de los problemas y las propuestas de mejora, donde se busque la creación de comunidades de aprendizaje profesional) para que se desarrollen las vías que faciliten una adecuada gestión comunitaria docente.
- Segunda.** Al personal directivo, involucrar activamente la participación docente en la gestión institucional, es decir, incluir a los profesores en el desarrollo del proceso de trabajo, considerando sus propuestas, consensuándolas y tomándolas en cuenta en el Plan de trabajo; involucrarlos en el reparto de tareas que apuntan al cumplimiento de los objetivos institucionales, generando así que se sientan parte de los logros que se alcancen en la institución.
- Tercera.** Al personal docente, seguir motivados, revalorando su vocación al reforzar su capacidad profesional, con capacitaciones o formación continua que les permita mejorar la eficiencia de su trabajo en la gestión comunitaria, contribuyendo así que mejoren su desempeño como docentes y a la vez la enseñanza a los estudiantes.
- Cuarta.** Al personal docente, desarrollar su gestión comunitaria, basándose en la participación constante en los trabajos referidos a la mejora de la gestión institucional, esto por medio del desarrollo de trabajos colegiados en donde se generen propuestas que apunten a ayudar a encaminar el proceso de trabajo para el cumplimiento de la línea de acción de la institución educativa y sus propuestas institucionales.
- Quinta.** Al personal docente, incentivar en sus pares la actualización profesional, esto mediante reuniones como parte de comunidades de aprendizaje profesional, dado que esto permitirá innovar las metodologías de enseñanza y crear propuestas que mejoren el trabajo de los docentes.

Sexta. Al personal directivo, fomentar la integración e inmersión de todos los involucrados en la comunidad educativa en actividades escolares, es decir, incluir a los docentes en las actividades tales como actividades benéficas o comunitarias, de esta forma se genera una fuerte identificación institucional en estos.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2159>
- Alfonso, J. (2018). *Liderazgo directivo y participación en la gestión escolar de la institución educativa técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué* [Tesis de maestría, Universidad de Tolima]. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2568/1/T%200945%20651%20CD6065.pdf>
- Antonio, M. (2020). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14112?show=full>
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de maestría, Universidad de La Rioja]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7145924.pdf>
- Barrientos, A., Sánchez, R., & Arigita, A. (2019). Formación emocional de profesorado y gestión de clima de su aula [Formación emocional de profesorado y gestión de clima de su aula]. *Praxis & Saber*, 10(24), 119-141. <http://dx.doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9894>
- BBC. (2019). Pruebas PISA: qué países tienen la mejor educación del mundo y qué lugar ocupa América Latina en la clasificación. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50643441>
- Bedoya, C., Murillo, V., & González, C. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Bravo, M., & Franco, L. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja* [Tesis de maestría,

- Universidad Técnica Particular de Loja].
<https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22060>
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171>
- Chaves, A. (2017). La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI. *Academia y Virtualidad*, 10(1).
<https://doi.org/10.18359/ravi.2241>
- Coleman, R. (2017). A sensory sociology of the future: Affect, hope and inventive methodologies [Una sociología sensorial del futuro: Afecto, esperanza y metodologías inventivas]. *The Sociological Review*, 65(3), 525-543.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1467-954X.12445>
- Cucho, E. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa* [Tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6840c55d6a63959a9c695558fd9f8494
- Day, D., & Dragoni, L. (2015). Leadership development: an outcome-oriented review based on time and levels of analyses [Desarrollo de liderazgo: una revisión orientada a los resultados basada en el tiempo y los niveles de análisis]. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 2(1), 133-156.
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111328>
- D'Cruz, J. (2018). Trust within limits. *International Journal of Philosophical Studies*, 26(2), 240-250.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09672559.2018.1450080>
- Del Santo, V., Fernández, A., & Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia digital*, 3(1), 257-271.
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/287/688>

- Escriba, G. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39536>
- Espiritu, W. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE, de la UGEL 15, distrito San Antonio – Huarochirí* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5261>
- Farini, F., & Scollan, A. (2019). A hope to trust. Educational leadership to support mature students' inclusion in higher education: an experience from Surrey, England [Educational leadership to support mature students' inclusion in higher education: an experience from Surrey, England]. *International Journal of Leadership in Education*, 24, 717-742. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603124.2019.1657592>
- Franco, M. (2018). *El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28886>
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2018). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. Universidad de Concepción*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MazTZc2oVe_oJ:https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Galindo, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14180>
- Gumus, S., Bellibas, M., Esen, M., & Gumus, E. (2018). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014 [Una revisión sistemática de los estudios sobre modelos de liderazgo en la investigación educativa desde 1980 hasta 2014]. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 25-48. <https://doi.org/10.1177/1741143216659296>

- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership [Sacar el contexto de las sombras del liderazgo]. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5-24. <https://doi.org/10.1177/1741143216670652>
- Hallinger, P., & Hammad, W. (2017). Knowledge production on educational leadership and management in Arab societies: A systematic review of research [Producción de conocimiento sobre liderazgo y gestión educativa en las sociedades árabes: una revisión sistemática de la investigación]. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(1), 20-36. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1741143217717280>
- Heikka, J., Pitkäniemi, H., Kettukangas, T., & Hyttinen, T. (2021). Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood education contexts [Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood education contexts]. *International Journal of Leadership in Education*, 24, 333-348. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623923>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*. <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Kemethofer, D., & Helm, C. (2022). Does educational leadership enhance instructional quality and student achievement? The case of Austrian primary school leaders [Does educational leadership enhance instructional quality and student achievement? The case of Austrian primary school leaders]. *International Journal of Leadership in Education*, 8. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.2021294>
- Latif, A., Sawalhi, R., Romanowski, M., & Amatullah, T. (2019). Definitions of educational leadership – Arab educators’ perspectives [Definitions of educational leadership – Arab educators’ perspectives]. *International Journal of Leadership in Education*, (2). <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1690701>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited [Seven strong claims about successful school leadership revisited]. *School Leadership &*

<https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>

Luján, B., & Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo].

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/392/1/016100715E_016100719K_M_2018.pdf

Luyten, H., & Bazo, M. (2019). Transformational leadership, professional learning communities, teacher learning and learner centred teaching practices; Evidence on their interrelations in Mozambican primary education [Liderazgo transformacional, comunidades de aprendizaje profesional, aprendizaje de docentes y prácticas de enseñanza centradas en el alumno; Evidencia sobre sus interrelaciones en la educación primaria mozambiqueña]. *Studies in Educational Evaluation*, 60, 14-31. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.11.002>

Maita, D., Nolazco, F., & Menacho, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *Innova Research Journal*, 7(2), 1-15. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>

Mera, Z. (2017). Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29892/mera_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (2015). *Marco del buen desempeño docente*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>

Ministerio de Educación. (2020). *MINEDU establece los compromisos de gestión escolar*. <https://noticia.educacionenred.pe/2020/01/minedu-establece-compromisos-gestion-escolar-191270.html>

Núñez, I., & Bono, R. S. (2015). Evaluación Formativa en Educación Superior: Impacto en Estudiantes con Ansiedad a las Matemáticas. *ELSEVIER*, 8 (2), 135-141.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281504001X>

- OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2019). *Working and learning together: Rethinking human resource policies for schools* [Trabajando y aprendiendo juntos: Repensar las políticas de recursos humanos para las escuelas]. OECD Reviews of School Resources. <https://doi.org/10.1787/b7aaf050-en>
- Oleas, N., & Pacheco, S. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(1), 79-92. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. doi:DOI: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The Role of Teacher Performance in School Effectiveness [The Role of Teacher Performance in School Effectiveness]. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4, 417-434. <https://www.researchgate.net/publication/338083870> The Role of Teacher Performance in School Effectiveness
- Pietsch, M., & Tulowitzki, P. (2017). Disentangling school leadership and its ties to instructional practices – An empirical comparison of various leadership styles [Disentangling school leadership and its ties to instructional practices – An empirical comparison of various leadership styles]. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(4), 629–649. <https://doi.org/10.1080/09243453.2017.1363787>
- Reid, J., Hardee, A., Criswell, B., Elrod, M., & Berryhill, S. (2022). Empowering teacher leaders: the role of research in changing teacher leaders' sense of themselves as professionals [Empowering teacher leaders: the role of research in changing teacher leaders' sense of themselves as professionals]. *International Journal of Leadership in Education*, (1). <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2045629>
- Robinson, V., & Gray, E. (2019). What difference does school leadership make to student outcomes? [¿Qué diferencia hace el liderazgo escolar en los resultados de los estudiantes?]. *Journal of the Royal Society of New*

- Zealand*, 49(2), 171-187.
<https://doi.org/10.1080/03036758.2019.1582075>
- Rodríguez, E. (2016). Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela. *Revista Educación*, 1-14. <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n1/2215-2644-edu-41-01-00189.pdf>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, R., & Cachay, H. (2021). Desempeño docente ante la enseñanza virtual en escenarios pandémicos. *Revista Científica Epistemia*, 5(1).
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1886>
- Sánchez, G., & Jara, X. (2019). Estudiantes, docentes y contexto educativo en la representación del profesorado en formación. *Revista Electrónica Educare*, 23(3). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582019000300161&script=sci_arttext
- Sarasola, M., & Da Costa, C. (2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Revista educación*, 25(49).
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XO_Oyd7WAcgJ:www.scielo.org.pe/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS1019-94032016000200007+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Scheerens, J. (2017). The perspective of “limited malleability” in educational effectiveness: Treatment effects in schooling [La perspectiva de la “maleabilidad limitada” en la eficacia educativa: efectos del tratamiento en la escolarización]. *Educational Research and Evaluation*, 23(5-6), 274-266. <https://doi.org/10.1080/13803611.2017.1455286>
- Sebastian, J., Huang, H., & Allensworth, E. (2017). Examining integrated leadership systems in high schools: Connecting principal and teacher leadership to organizational processes and student outcomes [Examining integrated leadership systems in high schools: Connecting principal and teacher leadership to organizational processes and student outcomes]. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(3), 463-488.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2017.1319392>

- Segil, M. (2018). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://revistas.unifsc.edu.pe/index.php/BIGBANG/article/view/672>
- Simeón, E., Aguirre, A., & Carcausto, W. (2021). Desarrollo y fortalecimiento de competencias emocionales en la educación infantil en Iberoamérica: una revisión sistemática. *Investigación Valdizana*, 15(4), 219-230. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/893>
- Stenberg, R. (2019). Why the tall-poppy syndrome is becoming worse in the creative professions [Why the tall-poppy syndrome is becoming worse in the creative professions]. *Studies in Psychology*, 6(9), 35. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02109395.2019.1655218?journalCode=redp20>
- Stefanone, M., & Yue, Z. (2018). A social cognitive approach to traditional media content and social media use: Selfie-related behavior as competitive strategy [A social cognitive approach to traditional media content and social media use: Selfie-related behavior as competitive strategy]. *New media & society*, (1), 1-19. <https://www.buffalo.edu/content/dam/cas/communication/files/Stefanone/Stefanone%20et%20al%20NM%26S%202018.pdf>
- Solano, A., Bolaños, O., & Monge, I. (2020). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Innovaciones educativas*. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/428/4282241010/4282241010.pdf>
- UNESCO. (2017). *A guide for ensuring inclusion and equity in education [A guide for ensuring inclusion and equity in education]*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254_eng
- Valcazar, G. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior. *Revistas Científica*, 12(2). <https://revistas.cientifica.edu.pe/index.php/desdeelsur/article/view/671>
- Vásquez, S., Vásquez, L., Vásquez, C., Vásquez, S., & Carranza, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de. *Revista de*

- Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- VVOB. (2018). *Putting SDG4 into practice: School leadership. Technical brief no. 1* [Poniendo en práctica el ODS4: Liderazgo escolar. Resumen técnico n. 1]. <https://www.issa.nl/node/643>
- World Bank. (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise* [Informe sobre el desarrollo mundial 2018: aprender a hacer realidad la promesa de la educación]. World Bank Group.
<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>
- Yangali, J., & Torres, G. (2020). *Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas* [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener].
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1579>

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa Chimbote, 23 de mayo del 2022

SEÑORA: Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE.

ASUNTO: AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTAS EN LAS
INSTITUCIONES QUE CONFORMAN LA RED MAESTRAS
JARDINERAS DEL VALLE SANTA.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirnos a su persona para brindarle nuestro afectuoso saludo a nombre de las integrantes de la red educativa Maestras jardineras del valle Santa; al mismo tiempo AUTORIZAR a la docente CONSUELO BASELIZA GUEVARA VASQUEZ Identificada con DNI 32907835 estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, pueda aplicar sus encuestas en el desarrollo de su proyecto de investigación denominado: **Liderazgo Directivo y gestión comunitaria docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022.**

Esperamos que este proyecto contribuya aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Sin otro particular reitero mi estima.



TERESA FABIOLA CALDERON CASTILLO
COORDINADORA RED MDVS

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Liderazgo directivo	Rodríguez (2016), manifiesta que es la capacidad de poder ejercer un cierto grado de influencia sobre un grupo de trabajo, esto con el objetivo de motivarlas a movilizarlas para lograr conseguir alcanzar los objetivos propuestos en la institución educativa.	Para medir la variable liderazgo directivo, se empleó como instrumento el cuestionario, el cual contuvo ítems que midieron a las dimensiones gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Gestiona la planificación institucional	Escala Ordinal Muy de acuerdo (5)
				Promueve la participación democrática institucional	De acuerdo (4)
				Maneja las condiciones operativas de aprendizaje	Indiferente (3)
				Evalúa la gestión institucional	En desacuerdo (2)
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	Totalmente en desacuerdo (1)
V2. Gestión comunitaria docente	Solano, Bolaños y Monge (2020), consideran que es una red de conexiones existentes entre administradores escolares, maestros, estudiantes y sus	Para medir la variable gestión comunitaria docente, se empleó un cuestionario, el cual contuvo ítems que midieron a las dimensiones participación docente en la	Participación docente en la gestión institucional	Impulsa proyectos innovadores con el objetivo de mejorar la calidad educativa	Escala Ordinal Muy de acuerdo (5)
				Gestiona comunidades de aprendizaje profesional entre sus pares y propicia un clima institucional favorable	De acuerdo (4)
				Ejerce un constante liderazgo y responsabilidad por los procesos pedagógicos entre sus pares, padres de familia y líderes comunitarios	Indiferente (3)

<p>familias, generalmente simbolizada por la figura del padre (más a menudo, la madre). Otros actores, como el personal de apoyo pedagógico o el mantenimiento del centro Escolar, también juegan un papel en el proceso. Para incidir en las instituciones fundamentales de socialización, el hogar y el centro educativo, se han desarrollado programas educativos a partir de este planteamiento inicial.</p>	<p>gestión institucional, desarrollo de la profesionalidad docente e identidad docente.</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad docente</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</p>	<p>En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>
		<p>Identidad docente</p>	<p>Presenta disposición a una continua actualización profesional para mejorar su conocimientos y su desempeño</p>	
			<p>Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia</p> <p>Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes</p>	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos 1

Cuestionario de Liderazgo Directivo (CLD)

Estimado (a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre Liderazgo directivo y gestión comunitaria docente, lo que permitirá contar con información importante para determinar acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo.

Instrucciones:

Se le solicita que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, además sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Marque con una "X" la respuesta que usted considere, solo puede escoger una opción de respuesta por cada ítem.

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

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
En la Institución Educativa:					
1. Se realizan reuniones para diagnosticar las características del entorno.					
2. Los instrumentos de gestión escolar se diseñan teniendo en cuenta las características del entorno					
3. Se genera un clima institucional basado en el respeto.					
4. Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.					
5. Se promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.					
6. Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles.					
7. Se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.					
8. Se implementa mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar.					

9. Se gestionan procesos para la mejora de la infraestructura de la institución.					
10. Se manejan estrategias para el cuidado de materiales y equipos de la institución.					
11. Se elabora un plan de capacitación, para realizar jornadas y talleres sobre clima institucional y convivencia escolar dirigido a todo el personal de la institución.					
12. Se promueve creación y mantenimiento de comunidades de aprendizaje profesional.					
Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
En la Institución Educativa:					
13. Se estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas					
14. El personal directivo demuestra conocimientos pedagógicos actualizados					
15. El personal directivo genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes .					
16. El personal directivo diseña creativamente en coordinación con los profesores a su cargo, procesos pedagógicos					
17. Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.					
18. Se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.					
19. Se promueve en los docentes la creación y/o empleo de estrategias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
20. El director participa en la elaboración del plan de capacitación para el fortalecimiento de capacidades.					
21. Se llevan a cabo talleres entre la plana docente y directiva con el fin de fortalecer los métodos de enseñanza.					
22. Se llevan a cabo capacitaciones, jornadas y talleres de reflexión colegiada para fortalecer las habilidades sociales de los docentes.					
23. Se innovan estrategias para mejorar el proceso y forma de evaluación a los estudiantes.					
24. Se cuenta con un plan de acompañamiento docente para la mejora de las actividades docentes.					

Gracias por tomarse el tiempo de responder a cada uno de los ítems, sus respuestas son una gran contribución a la presente investigación.

Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Questionario de Liderazgo Directivo (CLD)

I. Datos Informativos:

- Autor : Ministerio de Educación
- Adaptación : Guevara Vásquez, Consuelo Baseliza
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 20 minutos
- Materiales : Laptop.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 14 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la relación del Liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1. Gestiona la planificación institucional	%	3	1,2 y 3	1 - 5
	2. Promueve la participación democrática institucional		3	4, 5 y 6	1 - 5
	3. Maneja las condiciones operativas de aprendizaje		3	6, 7, 8 y 9	1 - 5
	4. Participa en el proceso de evaluación de la gestión de la I. E		3	10, 11 y 12	1 - 5
B. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	5. Colabora con la I.E en el desarrollo de aprendizaje	%	6	13, 14, 15, 16, 17 y 18	1 - 5
	6. Gestiona la calidad de procesos pedagógicos internos		6	19, 20, 21, 22, 23 y 24	1 - 5
	TOTAL	100%	24	ítems	24 - 120

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 14	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.
- B. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Escala de valoración de la dimensión A. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[43 – 60]
- Regular	[28 – 42]
- Bajo	[12 – 27]

Escala de valoración de la dimensión B. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[43 – 60]
- Regular	[28 – 42]
- Bajo	[12 – 27]

5.2. Valoración de la Variable: Liderazgo directivo

Escala de Valoración de la Variable

Niveles	
88 – 120	Alto
56 – 87	Regular
24 – 55	Bajo

VI. Validez y confiabilidad

Cabe señalar que ambos instrumentos fueron validados mediante el proceso de evaluación de juicio de experto, donde 3 especialistas en el tema objeto de estudio, analizar el contenido de los documentos a fin de dar viabilidad su aplicación en campo.

Respecto al proceso a seguir para determinar la confiabilidad, tuvo como inicio la ejecución de una prueba piloto a 8 docentes con características similares a la muestra de estudio, cuyo resultado fue procesado estadísticamente aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, encontrándose un coeficiente de 0.89, lo que quiere decir que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																												SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
E1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3					78
E2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3				77
E3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2					81
E4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2					84
E5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2					80
E6	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3					82
E7	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2					85
E8	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2						64
Varianza por ítem	0.48	0.50	0.23	0.36	0.19	0.23	0.23	0.19	0.19	0.19	0.25	0.23	0.11	0.19	0.25	0.19	0.11	0.11	0.23	0.00	0.19	0.36	0.48	0.23						38.11
Sumatoria de las varianzas de los ítems	5.73																													
																												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad	0.886	Varianza total del instrumento.

α	Coeficiente de confiabilidad	?
K	Número de ítems del instrumento	24
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	5.73
S_r^2	Varianza total del instrumento.	38.11

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach	
α	Coeficiente de confiabilidad
	0.89

α	Coeficiente de confiabilidad	0.89
----------	------------------------------	------

Intervalo de valores	Nivel de Confiabilidad
0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
<0.5	Confiabilidad nula

Procedimiento para determinar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para escalas tipo Likert

$\alpha = 0.89$	El instrumento presenta una confiabilidad alta
-----------------	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO (CLD)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Rocio Del Pilar Villalobos Ciurli

DNI: 09900077

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	IE. N° 1693 Primavera Alta	2018
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 10 de junio del 2022

Rocio Villalobos C.

ROCIO VILLALOBOS DE CIURLI
DNI 09900077

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO (CLD)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Rosa Zenaida Callán Abrego

DNI: 32846421

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	IE N° 1565 Paraíso de los Niños	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 10 de junio del 2022

Rosa Zenaida Callán Abrego
Rosa Zenaida Callán Abrego
DNI 32846421

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO (CLD)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Ortiz Araujo Iris Marleni

DNI: 32901120

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Cesar Vallejo	Docencia y gestión educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I.E.N° 1565 Paraiso de las niñas	2018
02	Directora	I.E.P. Mundo Mágico	2022
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 10 de junio del 2022


ORTIZ ARAUJO Iris Marleni
D.N.I. 32901120

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos 2

Cuestionario de la Gestión Comunitaria Docente (CGCD)

Estimado (a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre Liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente, lo que permitirá contar con información importante para determinar acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo.

Instrucciones:

Se le solicita que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, además sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Marque con una "X" la respuesta que usted considere, solo puede escoger una opción de respuesta por cada ítem.

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

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Participación docente en la gestión institucional					
1. Se propone la realización de proyectos innovadores para atender las necesidades educativas					
2. Se presentan nuevas estrategias de enseñanza diseñadas en grupo por el equipo de docentes					
3. Se propone la creación de comunidades de aprendizaje profesional en la institución					
4. Se promueve una comunicación y trato asertivo entre el personal docente de la institución					
5. Se propone la creación de objetivos direccionados a la mejora del servicio educativo.					
6. Se incluyen a los docentes en la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa					

7. Se promueve la participación del personal docente en actividades educativas					
8. Personal directivo y docente trabajan en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI)					
9. Se promueve la participación activa en la construcción y evaluación del Plan anual de Trabajo (PAT)					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad					
10. Se observa una evaluación autocrítica sobre el desempeño en la institución					
11. Se cumple con profesionalismo los compromisos propios del aula y las actividades convocadas por la IE					
12. Se promueve la participación en reuniones donde se traten temas relacionados a la enseñanza y convivencia.					
13. Se proponen acciones que promuevan constante actualización profesional					
14. Es característico la disposición personal a la autorrealización profesional					
15. Las opiniones y consejos para la mejora del desempeño son bien recibidas y aceptadas					
16. Se promueve la creación de talleres que permitan mejorar los métodos de enseñanza en la institución					
Dimensión: Identidad docente					
17. Se hace una autocrítica sobre la experiencia profesional y se busca ayuda en caso sea necesario					
18. Se promueve la innovación para la mejora del contenido de las sesiones					
19. Se es consciente y se trata de identificar debilidades en el método de enseñanza, con el fin de mejorar.					
20. Se identifican y emplean materiales educativos para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje					
21. Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas					
22. El desempeño está guiado por principios de ética profesional relacionados con el cumplimiento de las responsabilidades pedagógicas					
23. Se incentiva a desarrollan disciplina laboral para el logro de objetivos institucionales					
24. Se asumen responsabilidades externas progreso profesional (colegas)					

Gracias por tomarse el tiempo de responder a cada uno de los ítems, sus respuestas son una gran contribución a la presenta investigación.

Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de Gestión Comunitaria Docente (CGCD)

I. Datos Informativos:

- Autor : Guevara Vásquez, Consuelo Baseliza
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 20 minutos
- Materiales : Laptop.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la relación del Liderazgo directivo y la gestión comunitaria docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Participación docente en la gestión institucional.	1. Impulsa proyectos innovadores con el objetivo de mejorar la calidad educativa.	%	3	1,2 y 3	1 - 5
	2. Gestiona comunidades de aprendizaje profesional entre sus pares y propicia un clima institucional favorable.		3	4, 5 y 6	1 - 5
	3. Ejerce un constante liderazgo y responsabilidad por los procesos pedagógicos entre sus pares, padres de familia y líderes comunitarios.		3	7, 8 y 9	1 - 5
B. Desarrollo de la profesionalidad docente	4. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional		4	10, 11, 12 y 13	1 - 5
	5. Presenta disposición a una continua actualización profesional para mejorar su conocimientos y su desempeño		3	14, 15 y 16	1 - 5
C. Identidad docente	6. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia	%	4	17, 18, 19 y 20	1 - 5
	7. Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes		4	21, 22, 23 y 24	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Nº Ítems	Ítems	Puntaje
	TOTAL	100%	24	Ítems	14 - 7 0

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 24	- Muy de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Indiferente	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.
- B. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Escala de valoración de la dimensión A. Participación docente en la gestión institucional

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[33 – 45]
- Regular	[21 – 32]
- Bajo	[9 – 20]

Escala de valoración de la dimensión B. Desarrollo de la profesionalidad docente.

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[27 – 35]
- Regular	[17 – 26]
- Bajo	[7 – 16]

Escala de valoración de la dimensión C. Identidad docente.

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[30 – 40]
- Regular	[19 – 29]
- Bajo	[8 – 18]

5.2. Valoración de la Variable: Gestión comunitaria docente

Escala de Valoración de la Variable

Niveles	
88 – 120	Alto
56 – 87	Regular
24 – 55	Bajo

VII. Validez y confiabilidad

Cabe señalar que ambos instrumentos fueron validados mediante el proceso de evaluación de juicio de experto, donde 3 especialistas en el tema objeto de estudio, analizar el contenido de los documentos a fin de dar viabilidad su aplicación en campo. Respecto al proceso a seguir para determinar la confiabilidad, tuvo como inicio la ejecución de una prueba piloto a 8 docentes con características similares a la muestra de estudio, cuyo resultado fue procesado estadísticamente aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, encontrándose un coeficiente de 0.82, lo que quiere decir que el instrumento presenta una confiabilidad alta

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73
E2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	75
E3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	80
E4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	74
E5	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	76
E6	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	75
E7	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	72
E8	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	62
Varianza por ítem	0.36	0.25	0.19	0.19	0.19	0.50	0.19	0.00	0.23	0.19	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.50	0.23	0.36	0.11	0.23	0.23	0.19	0.19	0.11	23.48
Sumatoria de las varianzas de los ítems	4.98											$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad						0.822	Varianza total del instrumento.					

α	Coeficiente de confiabilidad	?
K	Número de ítems del instrumento	24
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	4.98
S_r^2	Varianza total del instrumento.	23.48

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach

α	Coeficiente de confiabilidad	0.82
----------	------------------------------	------

Intervalo de valores	Nivel de Confiabilidad
0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
<0.5	Confiabilidad nula

Fuente: Gilen, J.A. y Gilen, R.R. (2003) Calcular, interpretar y reportar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para escalas tipo Likert.

$\alpha = 0.82$	El instrumento presenta una confiabilidad alta
-----------------	--



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTION COMUNITARIA DOCENTE (CGCD)

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. **ORTIZ ARAUJO IRIS MARLENI**

DNI: 32901120

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	CESAR VALLEJO	DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE N° 1565 PARAISO DE LOS NIÑOS	2017
02	DIRECTORA	IEP MUNDO MÁGICO	2022
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 20 de junio del 2022



ORTIZ ARAUJO IRIS MARLENI
D.N.I. 32901120



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTION COMUNITARIA DOCENTE (CGCD)

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: VILLALOBOS CIURLIZZA ROCIO DEL PILAR

DNI: 09900077

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	CESAR VALLEJO	DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE N° 1693 PRIMAVERA ALTA	2018
02	PROFESORA	IE N° 88009 PEDRO PAULET MOSTAJO	2022
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir [.]

No aplicable []

Chimbote, 20 de junio del 2022


ROCIO VILLALOBOS DEL PILAR
DNI: 09900077

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTION COMUNITARIA DOCENTE (CGCD)

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: ROSA ZENEIDA CALLÁN ABREGO

DNI: 32846421

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	CESAR VALLEJO	DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE N° 1565 PARAISO DE LOS NIÑOS	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 20 de junio del 2022


Rosa Zeneida Callán Abrego
DNI 32 846 421

Anexo 5. Base de datos

Liderazgo directivo

BASE DE DATOS V1. LIDERAZGO DIRECTIVO

Unidad muestral	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes												TOTAL	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes												TOTAL	LIDERAZGO DIRECTIVO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	43	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	26	69	
2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	39	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37	76	
3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	41	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	75	
4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	40	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	74	
5	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	38	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	73	
6	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	39	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	32	71	
7	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	73	
8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	73	
9	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	38	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	26	64	
10	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	35	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	31	66
11	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	26	67	
12	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	41	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	38	79
13	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26	52
14	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	40	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	44	84
15	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	34	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	36	70
16	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	38	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26	64
17	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	39	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	38	77
18	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34	74
19	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	39	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	63
20	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	37	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	35	72
21	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	38	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	74
22	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	38	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	34	72
23	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	38	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	56	94

24	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	38	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	37	75
25	3	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	49	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	5	35	84
26	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	40	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	52	92
27	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	40	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	41	81
28	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	40	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	45	85
29	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	40	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	44	84
30	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	41	67

Gestión comunitaria docente

BASE DE DATOS DE LA V2. GESTIÓN COMUNITARIA DOCENTE

Unidad muestral	A. Participación docente en la gestión institucional									B. Desarrollo de la profesionalidad							C. Identidad docente								Gestión comunitaria docente		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	21	22		23	24
1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	21	4	5	4	4	3	4	4	4	32	84
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	21	4	5	4	4	3	3	3	2	28	80
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31	3	3	3	3	4	3	22	4	5	4	4	3	3	3	2	28	81
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31	3	4	3	3	4	3	23	4	5	4	4	3	3	3	2	28	82
5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31	3	4	3	2	4	3	22	4	5	5	3	3	3	3	3	29	82
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	3	4	3	2	4	3	22	4	5	5	3	3	3	2	3	28	80
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3	4	3	2	4	3	22	4	5	5	3	3	3	2	3	28	81
8	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	23	4	5	4	3	3	3	2	3	27	80
9	4	4	2	3	5	3	4	4	4	33	3	4	3	3	4	3	23	4	5	4	3	3	3	2	3	27	83
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	4	3	21	4	5	4	4	3	3	2	3	28	78
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	3	24	4	5	4	4	3	3	2	3	28	88
12	4	3	3	4	4	2	3	3	4	30	4	3	4	4	4	3	25	5	5	4	3	2	2	2	3	26	81
13	3	4	3	3	3	4	2	3	4	29	3	4	3	2	4	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	4	4	3	24	5	5	4	3	3	2	2	2	26	86
15	4	4	4	4	4	3	2	3	3	31	4	4	4	4	4	3	26	5	5	5	4	3	2	2	2	28	85
16	4	4	4	4	2	4	4	3	3	32	2	4	4	3	4	3	23	5	5	5	4	3	2	2	2	28	83
17	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	2	3	3	3	3	3	20	4	5	5	4	3	3	3	2	29	85
18	4	4	5	4	2	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	21	4	5	5	4	2	3	3	3	29	81
19	4	4	5	3	4	3	3	5	4	35	3	3	2	3	3	4	21	4	5	5	4	2	3	3	3	29	85
20	4	4	3	3	4	5	3	5	4	35	3	4	2	3	4	4	23	4	4	3	4	2	2	4	3	26	84
21	4	5	4	3	3	3	3	2	3	30	3	4	2	3	4	3	22	4	4	4	4	2	2	4	3	27	79
22	5	5	3	5	5	5	2	5	3	38	3	4	2	3	4	4	23	4	4	4	4	3	2	3	3	27	88
23	5	5	5	5	4	5	5	5	3	42	4	4	2	3	4	4	24	5	5	4	4	4	4	4	3	33	99

24	5	4	5	3	3	2	2	2	2	28	3	4	2	2	3	4	3	21	4	5	4	4	4	4	4	3	32	81
25	5	4	5	5	4	5	5	5	3	41	3	3	3	2	3	4	3	21	4	5	4	3	3	3	2	2	26	88
26	5	4	5	5	4	5	5	5	3	41	3	3	3	3	4	4	3	23	4	5	4	3	3	2	3	2	26	90
27	4	5	5	5	4	5	5	5	3	41	3	4	2	3	4	4	3	23	4	5	4	4	2	2	3	2	26	90
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	3	4	2	3	4	4	2	22	4	5	4	4	2	2	3	2	26	67
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	4	4	2	2	3	2	27	82
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	4	3	4	4	4	3	4	26	5	5	4	4	4	3	3	2	30	75

Anexo 6. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.514	30	0.000
Gestión comunitaria docente	0.492	30	0.000

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son $< 0,05$, con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo cual se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.