



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en  
Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Rivera Paredes, Margarita Edelmira (orcid.org/0000-0003-3890-9247)

**ASESORA:**

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (orcid.org/0000-0002-3268-4414)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO - PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

A nuestro redentor y creador del mundo, por las bendiciones que me profesa día a día y fortalecen mis caminos para seguir cosechando nuevos éxitos en mi carrera como docente.

A mi familia, en especial a mis padres: Celia Rivera Gutiérrez y Felipe Cabanillas y a mis hijos: Anyel y Fabricio por su inmenso cariño y apoyo constante que me profesan en el día a día.

**Margarita**

## **Agradecimiento**

A la Universidad Particular César Vallejo de manera muy especial a nuestra asesora la Dra. Carranza Yuncor, Nelly Roxana, su contante perseverancia y juicios acertados, hicieron posible concluir con éxito la presente tesis de Maestría.

A mi hermana Jackeline por su amor y a los docentes de la Institución Educativa Manuel Arévalo, por haber brindado su disposición para aplicar con satisfacción el presente trabajo de investigación.

**La autora**

## Índice de Contenidos

|  |           |
|--|-----------|
| Carátula   | i         |
| Dedicatoria  | ii        |
| Agradecimiento   | iii       |
| Índice de contenidos                                   | iv        |
| Índice de tablas                                       | v         |
| Resumen  | vi        |
| Abstract   | vii       |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                                 | <b>1</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO</b>                               | <b>4</b>  |
| <b>III. METODOLOGÍA</b>                                | <b>15</b> |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                    | 15        |
| 3.2. Variables y Operacionalización                    | 16        |
| 3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis | 16        |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos   | 18        |
| 3.5. Procedimientos                                    | 20        |
| 3.6. Método de análisis de datos                       | 21        |
| 3.7. Aspectos éticos                                   | 21        |
| <b>IV. RESULTADOS</b>                                  | <b>22</b> |
| <b>V. DISCUSIÓN</b>                                    | <b>32</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES</b>                                | <b>37</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES</b>                            | <b>38</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>                                     | <b>39</b> |
| <b>ANEXOS</b>  |           |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> Distribución población de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Santiago de Cao. Ascope, 2022.   | 17 |
| <b>Tabla 2.</b> Niveles de valor del liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.   | 22 |
| <b>Tabla 3.</b> Niveles de las dimensiones del liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.   | 22 |
| <b>Tabla 4.</b> Niveles de valor del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.   | 23 |
| <b>Tabla 5.</b> Niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022  | 24 |
| <b>Tabla 6.</b> Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para medir la normalidad de las variables.   | 25 |
| <b>Tabla 7.</b> Niveles de correlación entre Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.   | 28 |
| <b>Tabla 8.</b> Niveles de correlación entre liderazgo directivo y dimensión visitas en el aula del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.                  | 30 |
| <b>Tabla 9.</b> Niveles de correlación entre liderazgo directivo y dimensión análisis y toma de decisiones del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.       | 31 |
| <b>Tabla 10.</b> Niveles de correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022. | 31 |

## Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022; sustentado por la teoría sustancial del liderazgo de Chiavenato y psicopedagógicas del acompañamiento pedagógico. La investigación es básica, no experimental de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, con población muestral de 50 docentes. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para evaluar el liderazgo directivo y el otro para el acompañamiento pedagógico, instrumentos validados por juicio de expertos y con índices de fiabilidad de aceptables. En los resultados se muestra que el mayor nivel obtenido por la variable liderazgo directivo, es el nivel bueno 70% (35 docentes), y para la variable acompañamiento pedagógico su mayor nivel fue el bueno con el 82% (41 docentes). Asimismo, se registró el coeficiente de correlación de Rho de Sperman = 0,097, ubicándose en el rango de (0,01 y 0,10), significancia de 0,503 > 0,05, resultado que indica una relación positiva débil. Se concluye que no existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.

**Palabras clave:** Inteligencia, Liderazgo, Directivo, Acompañamiento, Pedagógico.

## **Abstract**

The objective of the research was: To determine the relationship between managerial leadership and pedagogical support in II.EE. from Santiago de Cao – Ascope, 2022; supported by the substantial theory of leadership of Chiavenato and psychopedagogical of pedagogical accompaniment. The research is basic, non-experimental with a quantitative approach and descriptive correlational design, with a sample population of 50 teachers. Two questionnaires were applied, one to evaluate managerial leadership and the other for pedagogical support, instruments validated by expert judgment and with acceptable reliability indices. The results show that the highest level obtained by the managerial leadership variable is the good level 70% (35 teachers), and for the pedagogical accompaniment variable its highest level was good with 82% (41 teachers). Likewise, the Spearman's Rho correlation coefficient = 0.097 was recorded, being located in the range of (0.01 and 0.10), significance of 0.503 > 0.05, a result that indicates a weak positive relationship. It is concluded that there is no direct relationship between managerial leadership and pedagogical support in Educational Institutions of Santiago de Cao - Ascope, 2022.

**Keywords:** Intelligence, Leadership, Directive, Accompaniment, Pedagogical.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la carrera docente es una profesión loable donde se conjugan una serie de actividades y procesos que guían el cambio estructural en un país. Para Páez et. al. (2018), esta acción requiere de una formación profesional adecuada, continua y rigurosa. Razón por la cual, los líderes latinoamericanos deben impulsar un proceso de cambio en la formación profesional de sus docentes a cargo, con el propósito de mejorar su desempeño en el aula, gestando para en sus instituciones escolares programas de acompañamiento pedagógico, el cual debe implementarse gradualmente (Vezud y Alliaud, 2017).

A propósito de estos nuevos requerimientos pedagógicos, todavía los docentes Latinoamericanos presentan problemas al momento de recibir el acompañamiento pedagógico, lo cual, repercute en su desempeño. La UNESCO (2016), en un informe, sobre la situación educativa en Latinoamérica, señala que la labor docente, es cada día más compleja y retadora, sobre todo, al momento de recibir la asistencia o el acompañamiento pedagógico por parte de sus directivos. Esto ha generado que el docente por su propia cuenta se forme o capaciten para conocer al máximo su disciplina, manejar una variedad de estrategias pedagógicas y mejorar los saberes de los estudiantes.

En lo que concierne a la situación del liderazgo directivo, en un estudio realizado por Sánchez (2017) señala que en la región Latinoamericana se desarrolla un liderazgo burocrático que no les permite a los directivos cumplir con un efectivo acompañamiento pedagógico. En efecto, el mismo estudio indica que solo el 47,6 % de los líderes pedagógicos latinoamericanos visitan o monitorean las aulas y solo un 17% se comunica empática y constructivamente con los docentes en esas visitas, afectando el desempeño laboral de éstos. Esta estrecha relación o comunicación entre directivo y docente, es la causal que está generando serios problemas dentro de las Instituciones Educativas, problemas como la falta de un buen liderazgo,



escaso y deficiente acompañamiento pedagógico, y, por ende, bajos niveles en el desempeño de los docentes.

En ese sentido, en el Perú, se requiere de líderes directivos que generen condiciones favorables para desarrollar el desempeño de los docentes, pero se observan deficiencias en el acompañamiento pedagógico realizado por el Minedu. Deficiencias que prevalecen en el limitado asesoramiento que hoy imparten los directores, repercutiendo en el desempeño de los docentes a su cargo (Gutiérrez, 2018).

Similar situación se vive en las instituciones educativas del distrito de Santiago de Cao en la provincia de Ascope, donde la falta de un eficiente liderazgo directivo y adecuado acompañamiento pedagógico a dado origen a algunas dificultades al momento de realizar la planificación curricular y las adaptaciones curriculares de área. Asimismo, se observa que el 60% de docentes muestra problemas para desarrollar las capacidades didácticas. Esto probablemente se presenta por la falta de aplicación de estrategias para un adecuado monitoreo, lo que ha originado que las percepciones del docente sobre el acompañamiento pedagógico que reciben, en un 62% manifiesten que es baja.

Por las razones anteriormente detalladas, es importante reconocer las funciones que dirigen los directivos en velar constantemente por la gestión pedagógica, por medio del buen liderazgo y el acompañamiento al docente. En ese sentido, se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE de Santiago de Cao – Ascope, 2022?; y como preguntas específicas, se tiene: i) ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión visitas en el aula en II.EE de Santiago de Cao – Ascope 2022?; ii) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión análisis y toma de decisiones en II.EE de Santiago de Cao – Ascope 2022?; y iii) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente II.EE de Santiago de Cao – Ascope 2022?

En lo que concierne a la justificación, la presente tesis es relevante Teóricamente, porque el estudio toma en cuenta nuevas teorías sobre el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico. Tomando en consideración que el acompañar pedagógicamente es una actividad de

asesoría que una persona o equipo líder realiza con el propósito de mejorar la práctica del docente dentro del aula. Metodológicamente, la investigación pone en práctica instrumentos de recopilación de datos validados y confiables, como el cuestionario, que ha sido estimado en sus niveles de confiabilidad y baremación para obtener resultados más objetivos y reales. Por su justificación práctica, la tesis pone en estudio la práctica del acompañamiento pedagógico en su relación con el liderazgo directivo, tomándose en consideración nuevas decisiones para mejorar los procesos educativos y entender la parte operativa de cada variable en estudio. Socialmente, la investigación benefició no sólo a docentes y directivos, sino también a los demás entes de la gestión escolar, como estudiantes y padres de familia. Pues pone en operatividad nuevas tendencias educativas y sociales que permitan promover la calidad del servicio, sin exclusión, con una ética sólida, cuidado del ambiente y la salud.

En cuanto, a su objetivo general, este determinó la relación entre Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022; y como objetivos específicos, se tiene: i) Establecer la relación entre liderazgo directivo y dimensión visitas en aula en II.EE de Santiago de Cao – Ascope 2022; ii) Establecer la relación entre liderazgo directivo y dimensión análisis y toma de decisiones en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope 2022; y iii) Establecer la relación entre liderazgo directivo y dimensión microtalleres y talleres de actualización docente en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope 2022.

Asimismo, en este estudio se puso a prueba la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional:

Salvador (2017) tuvo como objetivo en su investigación determinar el estilo de liderazgo en las instituciones educativas del 2 ciclo de formación de profesores de Benquela, Angola, considerando desde el punto de vista de los docentes, a quienes se les aplicó un instrumento de una encuesta validado y confiables con alfa de Cronbach, para medir el nivel de liderazgo, la población estaba conformada por 782 trabajadores entre ellos docentes y directivos. El tipo de investigación fue descriptiva no experimental, como resultado tenemos el grado de nivel de significancia es  $p$  menor que 1% por tanto, el liderazgo es primordial para los gestores de la educación porque permite el éxito en las escuelas puesto que se brinda una calidad eficiente y se promueve el trabajo cooperativo y colaborativo entre todo el personal que labora.

Estrada (2018) manifestó en su estudio realizado sobre estrategias para el perfeccionar la función directiva y desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables, por ello se aplicó una encuesta a 63 personas entre maestros y directivos para medir el nivel de desempeño. La investigación fue básica no experimental, correlacional. En las conclusiones se determinó que el directivo debe primar su función de liderazgo delegando las funciones a cada integrante de acuerdo a las actividades que implica para una buena gestión, sin olvidar que debe acompañar el trabajo pedagógico de los docentes y de todo el personal que labora, en tal sentido se requiere la capacitación continua para la mejora oportuna del desarrollo de los aprendizajes en bienestar de los estudiantes.

Según García y Caballero (2019) la investigación, tuvo como propósito conocer acerca del nivel de capacitación que tienen los directivos de las escuelas públicas de Andalucía. La población estuvo conformada por 329 directivos y 533 docentes, fue una investigación básica descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, donde el instrumento empleado fue un cuestionario que adquirió la confiabilidad de alfa de Cronbach. En resumen, se comprobó que los líderes de la educación asumen roles de acuerdo a sus funciones, demostrando sus capacidades y potencialidades para gestionar en las escuelas.

Aravena (2020), manifiesta en su investigación sobre el Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente. La metodología de la tesis fue del tipo básica no experimental y diseño descriptivo, aplicada en 240 docentes del grupo muestral. La encuesta y la observación son dos de las técnicas aplicadas y los instrumentos fueron el cuestionario y la guía. Los resultados muestran que todos los ítems de la escala tienen alta correlación. En este sentido, se presentan los reactivos finales del cuestionario de evaluación de la orientación educativa, agrupados para cada una de sus dimensiones. De igual forma, el 78% de los docentes encuestados manifestó tener un nivel alto y muy alto de comprensión de los métodos de apoyo educativo desarrollados; mientras que el 21.8% de los participantes respondieron que no sabían del tema (conocimiento bajo y muy bajo). Se concluye que se requiere de un mayor número de encuestas para informar sobre las necesidades que necesitan los docentes y directivos que dan su apoyo pedagógico.

Gallardo (2019), tesis de Maestría: Acompañamiento técnico pedagógico y su incidencia en la generación de buenas prácticas evaluativas. Él explica que el acompañamiento técnico pedagógico fortalece las buenas prácticas evaluativas del docente. La investigación aplicada es básica con diseño descriptiva correlacional, y en donde participaron 7 docentes que representaron la muestra del estudio. Se utilizó encuesta y la entrevista como técnicas y los instrumentos fueron dos cuestionarios. En cuanto a los resultados, se tiene que, según la percepción de los encuestados, tres (2,9%) cree que el proceso de acompañamiento se debe planificar, tres (2,9%) dice que no hay una planificación y uno (1,3%) asume que cualquier actividad no sale según lo planeado. Todos los docentes admitieron conocer las dimensiones consideradas en la guía de observación de aula y quedó claro que el 85,7% no intervino en su construcción. En cuanto a la planificación, 5 de los encuestados reconocen su utilidad en términos de orden y flexibilidad, sin embargo, 3 de ellos la consideran una herramienta muy amplia. El 85,7% no recibió retroalimentación sobre lo planificado, seis admitieron que se necesitaba retroalimentación. En conclusión, el apoyo técnico pedagógico en la evaluación, todos los encuestados admitieron no recibir ningún tipo de apoyo.

Levio (2018), manifiesta sobre Acompañamiento pedagógicamente para el mejoramiento de la práctica del profesorado. Temuco, Chile. Este autor en su investigación mejora la práctica pedagógica de los docentes a través del acompañar pedagógico con el fin de implementar la innovación pedagógica, promover el aprendizaje de los estudiantes. La metodología de trabajo es básica no experimental de nivel descriptivo correlacional. 3 docentes que conformaron su muestra, fueron evaluados mediante un cuestionario de autoevaluación aplicado a docentes, previamente validado por evaluación de expertos, y con un nivel de confianza aceptable. Entre sus conclusiones mencionaron que se observaron algunas prácticas de alto rendimiento, pero otras necesitaban ser reforzadas. A partir de la reflexión crítica de los docentes sobre las prácticas relacionadas con la preparación pedagógica, es necesario estudiar aquellas relacionadas con el conocimiento del currículo, con el diseño de actividades estimulantes y de motivación para el logro de metas, y una mejor comprensión de los intereses y competencias de los estudiantes.

A nivel nacional:

Reyes (2021), da a conocer sobre la referencia entre el directivo y gestión pedagógica en la I.E. Estatal Dos de Mayo. Cajamarca, 2021. Reyes determinó que sí existe relación entre ellas. La indagación es básica, no experimental, descriptivo y correlacional, con 35 docentes como muestra. Los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios. Los resultados, muestran un mayor nivel del bueno con el 71.4% (25 docentes) para el liderazgo directivo, y nivel excelente del 62.9% (22 docentes) para la variable gestión pedagógica. En la correlación de las variables, existe relación significativa media entre las variables. La correlación de Person registró  $r = 0,385$  en un nivel de significancia del  $0,022 < 0.05$  y con una  $t$  calculada del 2.397 mayor que “ $t$ ” teórica ( $2.397 > 1,96$ ).

Huamán (2018), tesis de Maestría: Planificación curricular y acompañamiento pedagógico en una entidad de Huaura, Lima 2017. El investigador explica en su estudio la existencia de una correlación entre ambos. Esta investigación es del tipo básica de diseño descriptivo correlacional 60 docentes representan su muestra, los cuales respondieron a un cuestionario como instrumento. Sus resultados muestran una  $Rho = 0.591$  con significancia de 0.000 menor a

0.001, concluyendo que dicha variable se relaciona directamente con el acompañamiento pedagógico.

Cueva, et al. (2021), en su estudio realizado sobre el directivo y el acompañamiento pedagógico en la competencia docente. Los autores explican la influencia del liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico. El estudio es del tipo básica cuantitativa y diseño no experimental descriptivo. La población encuestada es de 80 profesores, los que fueron evaluados por medio de dos cuestionarios, los mismos que fueron validados por el juicio de expertos y con alta confiabilidad para su aplicación. Los resultados indican que el comportamiento del docente en el aula es bueno y el rol que asume dentro de la I.E. se debe al buen liderazgo directivo en un 25% lo cual le permite dirigir y apoyar la educación. Rechaza la hipótesis nula en un 95% de confianza.

Moncayo (2019), en su investigación del directivo y gestión educativa en la Unidad Educativa "Simón Bolívar" de Babahoyo-Piura, 2018. Moncayo en su estudio determina la relación entre liderazgo directivo y la gestión educativa. La investigación es básica, cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Incluye a 50 profesores como población muestral, siendo la encuesta la técnica aplicada y 2 cuestionarios los instrumentos a evaluar. Entre sus principales conclusiones se identifican las siguientes: Se demuestra en los resultados que el 58,30% de los docentes mostraron niveles inaceptables en esta variable son efectos de la acción directiva individual y el índice de grado de gestión pedagógica aceptable es del 91,70%, determinándose la similitud entre: gestión pedagógica, motivación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Por el contrario, la relación según su Rho de Spearman es 0,280 (Sig.= 0.040 < 0,05) incidiendo en una correlación baja directa y con nivel de significancia de 0,05 (sig. = 0,150>0,05). Asimismo, la prueba Rho de Spearman manifestó una correlación significativa de 0,05 (2 colas). Se finaliza en que existe relación entre las variables del estudio.

Vera (2017), en investigación sobre el ente que dirige la institución y la tarea del acompañante y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria de la UGEL 06, Lurigancho, 2017. Vera, determina la existencia de una correlación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente. La investigación es básica, descriptiva y correlacional, pen donde participaron 34

docentes. Se aplicaron dos cuestionarios y en sus resultados se obtiene: Una relación considerable entre las variables, obteniéndose en la muestra de la red educativa N° 18 – UGEL 06, una sig. (Bilateral) = 0,01 ( $p < .01$ ); Rho = .670), se concluye en aceptar la hipótesis general.

A nivel local:

Paredes (2020), en la tesis de Maestría: Liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E.P Amigos de Jesús– La Esperanza – Trujillo 2020. Explica en su estudio que existe correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. La investigación es del tipo básica, descriptiva correlacional, en la que participaron 30 pedagogos como muestra. La técnica aplicada es la encuesta y los cuestionarios fueron los instrumentos. Sus resultados muestra una rho = 0.93 (correlación directa y alta) y significancia de  $p = 0.000$ , menor a 0.05, concluyendo que las variables se relaciona significativamente.

Baca (2020) en la tesis de Maestría: Líder directivo y calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020. Baca determinó la relación entre las variables del estudio. La metodología del trabajo es del tipo aplicada, con diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 28 discentes. La técnica aplicada es la encuesta y como instrumentos el cuestionario de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa. Sus resultados demuestran que el 85.71% desarrollan un liderazgo eficiente; mientras que el 75% señala que la calidad educativa es eficiente. Por lo tanto, se determina la existencia de una rho = .850,  $p < 0.01$ ), resultados que permitieron aceptar la hipótesis de investigación.

Castro y Morales (2019), Tesis de Maestría: Liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria del distrito de Calamarca, Julcán- 2019. Los autores establecen los niveles de relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente. La metodología de investigación corresponde al tipo básica, descriptiva y correlacional. La muestra la representaron 50 docentes que fueron evaluados por medio de dos cuestionarios uno para cada variable. Entre sus conclusiones se determinó la existencia de una relación directa entre liderazgo directivo y desempeño demostrándose una Rho de Spearman=0.521, y cuya significancia de 0.000 menor a 0.05 .

Varas (2019), tesis de maestría: Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la I.E. "Juan Alvarado"- 81028 de Otuzco. Varas determinó la relación entre el acompañamiento pedagógico directivo con el desempeño docente. Aplica el estilo de investigación básica no empírica de diseño correlacional descriptivo. Se utiliza a 50 docentes como muestra. Se aplicó como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados del estudio muestran que existe una correlación moderada y altamente significativa entre el apoyo pedagógico de los directivos y el desempeño pedagógico.

Ibáñez (2018), en la tesis de maestría: Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del nivel primario de las II.EE. públicas del distrito de Agallpampa - Otuzco. Ibáñez determinó la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. La investigación es del tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, aplicada a una muestra de 95 orientadores los cuales se les evaluó por medio de dos instrumentos, un cuestionario para evaluar la variable acompañamiento pedagógico y una guía de evaluación del desempeño docente. El resultado registró un alto nivel de correlación de  $Rho=0.862$  y una significancia de  $p= 0.000$  menor que  $0.01$ . Concluyendo que dicho elemento no se relaciona directamente con las dimensiones de la ejecución del orientador.

Después de haber detallado algunos puntos importantes para la investigación, de cada uno de los antecedentes del estudio. A continuación, se describe el referencial teórico de cada una de las variables, las cuales son: Liderazgo directivo (V1) y Acompañamiento pedagógico (V2).

Para el caso de la variable liderazgo directivo, Andere (2017), define al término liderazgo como un proceso donde la gestión que dirige una institución, se proyecta al futuro con una serie de mecanismos para lograrlo. Para López (2018), los líderes son personas prácticas, que interactúan con los demás para sobresalir por medio de su buen comportamiento, la forma, el estilo, los tipos de personas y sus actitudes. De acuerdo con esta línea de pensamiento, el liderazgo pedagógico se entiende como una forma organizativa responsable de promover actividades en un grupo donde los líderes son trabajadores honestos, que comparten una visión unificada, el compromiso, la paciencia y la eficiencia operativa son ejemplares. (Nuraan y Yusef, 2019).



Para Encizo (2018), tomando en cuenta la característica social del liderazgo directivo, lo define como las actividades que lideran y guían a los seguidores y equipos pedagógicos por medios coercitivos, al logro de los objetivos trazados y el aprendizaje organizacional en una I.E. El MINEDU (2012), señala que un líder directivo es aquella persona que influye, que motiva y congrega las acciones de la I.E. en concordancia con los beneficios en lo académico.

Teniendo en cuenta los propósitos del presente estudio, se define al liderazgo directivo como aquella cualidad que tienen los líderes pedagógicos en buscar actividades innovadoras en la gestión pedagógica, involucrando en las tareas fijadas, con convicción y optimismo, a todo su equipo de trabajo para alcanzar en común los objetivos trazados.

Al hablar acerca de las teorías que dan fundamento al liderazgo directivo, Huamán (2018) en su investigación sobre el liderazgo señala las siguientes teorías que sustentan el liderazgo directivo, la cuales son:

La teoría del liderazgo situacional, de la autoría de Kurt Lewin, relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de persona a liderar, teniendo en cuenta el estilo de gestión y el nivel de madurez de los liderados. Castaño (2013) en esta teoría considera los siguientes estilos de líderes: Autocrático, ejerce su liderazgo con autoritarismo, este tipo de líder toma las decisiones y los miembros ejecutan. El líder democrático, es el tipo de líder se basa en trabajar con el equipo y en la experiencia del equipo. Todo lo que se requiere practicar es una cuestión de discusión en grupo. El líder lo anima y lo apoya. Laissezfaire: es una expresión francesa que significa "hacer, dejar ir". Este tipo de líderes no ejercen liderazgo; todo puede ser limitado. La libertad de decisión del grupo es total, sin la intervención del líder, que actúa sólo de forma limitada.

La teoría transformacional, de acuerdo con esta teoría, Castaño (2013) sostiene que un líder transformacional es aquel que promueve el cambio en sus seguidores para lograr las metas, los ideales, aspiraciones y valores de sus dirigidos. Esta teoría tiene aportes como; buscar la creatividad, la perseverancia y la superación en el trabajo y la organización, el desarrollo personal, el entusiasmo y la perspectiva de futuro. Otra teoría considera es la del liderazgo instruccional, para Bush et. Al. (2016) el liderazgo instruccional

conocido como liderazgo curricular es el que está definido como estilos de liderazgo gerencial que enfocan la atención en la enseñanza de calidad y buenos resultados que. Se centra en el director como un profesional con autoridad y que se enfoca principalmente en la dirección y el propósito de influir en los estudiantes para guiar el aprendizaje.

Al hablar de los principios del liderazgo directivo, MacBeath y Dempster, (2009, citado en Campos, 2017), sostienen que en la práctica el liderazgo directivo debe cumplir con cinco principios, estos son: Enfatizar el aprendizaje como una actividad escolar principal, facilitando el aprendizaje, fomentando la verdadera comunicación entre el líder y la institución que dirige, compartiendo el liderazgo y estableciendo una responsabilidad compartida por los resultados. Estos principios deben centrar en la práctica de la cultura del aprendizaje de los estudiantes, los cuales necesitan de cooperación y cohesión entre los docentes.

Continuando con la descripción teórica del liderazgo directivo, Zea (2015) considera las características que debe poseer el liderazgo directivo, señalando entre las más importantes a las siguientes: La formación, que consiste en que todo líder ostente experiencia de la organización y estar actualizados en el manejo de la informática. El compromiso, por medio del cual, el líder debe de comunicar de manera valerosa todo acto que programe, actuando con integridad y demostrando eficiencia y capacidad. El dominio de resolución, es otra característica que le permite al líder ser optimista cuanto toma una decisión, es determinativo y con autoridad colectiva. El saber enseñar y ser competente al diálogo con sus seguidores al delegar funciones. Asimismo, sabe ser susceptible, humano y se adapta a un contexto tan versátil como el existente, para ser hábil al momento de adecuarse a los cambios.

Por otro lado, al tratar de teorizar la relación entre el liderazgo y la educación, el MINEDU (2014), centra al líder directivo como la persona más importante en la I. E., razón por la cual ha establecido los dominios y competencias imprescindibles que todo director debe lograr dentro del proceso de la reforma educativa. Estos dominios y sus competencias son:

El dominio 1, se denomina gestionar las condiciones que mejoran el aprendizaje. Incluye habilidades empleadas por los líderes de gestión para implementar una reforma educativa integral, facilitar un mejor aprendizaje a

través de una buena planificación, y promoviendo la convivencia democrática y la interculturalidad en toda la comunidad educativa. Posee las siguientes competencias: Competencia 1, El líder con sus conocimientos pedagógicos realiza la gestión considerando el entorno escolar y las destrezas y habilidades de los estudiantes. Competencia 2, en donde todo directivo promueve la cultura democrática de los distintos actores educativos para facilitar el aprendizaje. Competencia 3, el líder de gestión vela por el desarrollo de aprendizajes de calidad para todos los estudiantes, para ello debe administrar correctamente los bienes materiales y humanos, el tiempo y los recursos económicos. Competencia 4, el líder pedagógico gestiona los procesos concernientes a la buena gestión de la institución escolar, buscando continuamente la superación y el éxito académico.

El dominio 2 que encarga el dirigir procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje. Incluye habilidades del superintendente orientadas a mejorar la práctica docente y el proceso continuo de mejora del aprendizaje. Los directores deben orientar y promover la formación docente para que sus dirigidos mejoren con contenidos actualizados y significativos. Desarrolla las siguientes competencias: Competencias 5. El director promueve el aprendizaje sobre la base de la colaboración recíproca, la autoevaluación profesional y el aseguramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Competencia 6., los directivos gestionan la calidad de los procesos pedagógicos de sus instituciones, por medio de la autocrítica y la motivación, encaminada a los logros de los aprendizajes.

Por último, al describir las dimensiones del liderazgo directivo, se toma en cuenta los aportes proporcionados por Ricra (2017), quién tomando en consideración las funciones que debe cumplir un líder pedagógico, considera como dimensiones de esta variable, a las siguientes:

Dimensión Gestión pedagógica: Por medio de esta dimensión los directivos toman las decisiones correctas para facilitar en los docentes la satisfacción y la eficiencia profesional. Crea las mejores condiciones para el trabajo pedagógico, identificando los algunos aspectos que afecten positiva y negativamente, o cuales son los dispositivos necesarios para evaluar la calidad educativa.

Dimensión gestión administrativa: por medio de la cual el líder directivo asume decisiones para fortalecer los procesos de la administración educativa y la mejora del servicio que está brindando regular y sosteniblemente, y en cumplimiento a las normas y propósitos institucionales.

Dimensión gestión institucional: A través de esta dimensión, el líder que maneja la institución como una unidad indivisible y toma las mejores decisiones para buscar formas de vincular la institución a la comunidad, es decir, a los padres, a la ciudad, parroquias, vecinos y las entidades con las que debe estar asociado. El director debe certificar que su institución satisfaga continuamente sus necesidades y las expectativas del lugar en donde se encuentra la sede.

En cuanto al estudio de la variable acompañamiento pedagógico, Sovero (2012) lo define como la acción de asesoramiento permanente de una persona o de un grupo de profesionales, y desarrolla estrategias técnicas de apoyo a los docentes con problemas relacionados con su práctica. Dean (2002) recuerda que el acompañamiento pedagógico es un servicio que se planifica contextualmente, es interactivo y respeta los conocimientos adquiridos por directores, docentes, administrativos, profesionales y coordinadores de programas, en sus aspectos de la gestión educativa.

Por su parte, el MINEDU (2014), define al acompañamiento pedagogo como un plan de acciones que se aplican de manera continua para mejorar la labor del docente y de la I.E. El objetivo es cumplir con el Proyecto Nacional de Educación, el cual contempla una serie de acciones específicas a partir de diferentes aportes teóricos, sugiriendo que existe un importante acompañante. En lo referido a los principios del acompañamiento pedagógico, Mairena (2015), considera a los siguientes: Cooperación, el cual señala que el acompañamiento pedagógico debe despertar el espíritu colaborativo entre el acompañante con su dirigido. La concertación; permite que el acompañante se desenvuelva dentro de un clima de empatía y toma de decisiones. La oportunidad, el acompañamiento pedagógico debe de ser un proceso permanente que permita identificarse como una actividad constante del quehacer educativo. La objetividad, amerita planificar y desarrollar investigaciones científicas para garantizar que los conocimientos se consoliden de manera pertinente. La practicidad, por medio de la observación

directa se dirigen los procesos pedagógicos y monitoreando que los docentes estén cumpliendo con sus labores.

Relativo a los enfoques psicopedagógicos del acompañar pedagógico; Minez (2012), señalando que el enfoque crítico reflexivo condiciona que los procesos acompañamiento pedagógico. Por medio de este enfoque se busca posicionar los roles de los docentes como de estudiantes: enseñar, aprender y saber, y, por tanto, de los roles que cada docente asume como docente, sujeto de responsabilidad, crítica, reflexión y creatividad. De igual forma, el enfoque da lugar a un marco social y humanístico dentro del cual confluyen muchos aportes teóricos, como el estudio del pensamiento del docente; etnografía escolar (Acilli, 2001); teoría crítica en educación (Jackson, 2002); teoría del aprendizaje de adultos (Chaiklin y Lave, 2001), por medio de la cual se brindan los principios y criterios para mejorar el pensamiento de la persona con significativos conocimientos.

Al hablar sobre las características del acompañamiento pedagógico: González (2007, citado en Mairena, 2015) menciona como características del acompañamiento pedagógico a las siguientes: formativa y motivadora, eliminando las críticas erróneas para convertirlas en apoyo pedagógico, buenas ideas y acciones para su efectivo progreso personal y brindando información y consejos confiables para potenciar la práctica del docente. Pública y participativa, potenciando la participación descentralizada de todos los actores de la gestión educativa. De manera regular e integral, en la medida en que aborde de manera continua y armónica, mantiene todo tipo de coherencia en sus pasos, técnicas, procedimientos y herramientas. Flexible, la acción que propone se adapta a las realidades locales; Deja espacio para la creatividad y la crítica. Por lo tanto, sigue el contexto educativo en el que se aborda.

Todas estas características favorecen la práctica del acompañamiento pedagógico, dejando de lado las ideas tradicionales de lo que era la supervisión y el ejercicio de los juicios de valor.

En cuanto, a las competencias del acompañamiento pedagógico, Minez (2012) las describe así: Manejar democráticamente su aula, creando entornos favorables para el aprendizaje diverso y la convivencia. Utilizar la mayor parte del tiempo de clase para desarrollar un aprendizaje significativo. Desarrollar

investigadora y reflexivamente su desempeño en el aula. Promover un pensamiento analítico de indagación y reflexión. Conocer las expectativas y necesidades de sus estudiantes. Conocer y actuar en diversos campos de la ciencia. Uso razonable de materiales y medios didácticos. Aplicar una evaluación continua y de retroalimentación. Y, por último, la competencia, creando una relación estudiantil justa, de confianza, respetuosa y cooperativa. Por otro lado, al estudiar acerca de las dimensiones de la variable, el Minedu (2014), menciona a las siguientes:

La dimensión visitas al aula, primera intervención a la práctica docente. Su objetivo es mejorar la práctica docente para influir en el aprendizaje de los escolares. Hay dos tipos: Visitas de locutor de clase, seis veces por locutor entre marzo y diciembre, una visita de diagnóstico, cuatro consultas individuales y una visita de conclusión. Realizar visitas docentes al aula, una vez al mes y diez veces por docente, diagnosticar al inicio, ocho veces con asesoría individual y finalizar.

Dimensión análisis y toma de decisiones, el Minedu (2017) sostiene que a través de esta dimensión se realizan las visitas teniendo en cuenta los resultados adquiridos y tomar las decisiones correcta para que cada docente sea monitoreado integralmente. Asimismo, registra los criterios utilizados para valorar el desempeño, evidencia objetiva basada en mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Dimensión microtalleres y talleres de actualización docente. El Minedu (2014), considera que esta dimensión evalúa las actividades de todo docente en su propia práctica pedagógica realizada en el aula, determinando que los estudiantes expresen democráticamente sus ideas. es clase. Los temas son minuciosamente investigados y permiten la actualización de acuerdo a las necesidades del tutor.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

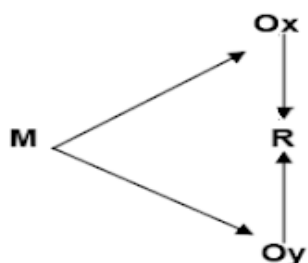
##### 3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación es del tipo básica, por cuanto, su finalidad estuvo enmarcada en incrementar los conocimientos existentes sobre una variable específica (Carrasco, 2009). Estas investigaciones realizan estudios más complejos que requieren de la comprensión de ciertos criterios de las variables estudiadas y de las relaciones que existen entre los sujetos.

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño aplicado fue el no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional. Para Bernal (2010) sostiene que estos tipos de diseños no permiten la asignación de un experimento a los participantes, ni se ejerce control de alguna variable.

#### Diagrama:



#### Dónde:

|    |   |                                    |
|----|---|------------------------------------|
| M  | : | Muestra de estudio                 |
| Ox | : | Variable liderazgo directivo       |
| Oy | : | Variable acompañamiento pedagógico |
| R  | : | Relación entre variables           |

### **3.2. Variables y operacionalización:**

#### **3.2.1. Variable 1: Liderazgo directivo:**

**Definición conceptual:** Se define como el proceso que está a cargo de un líder directivo, quién es aquella persona que influye, que motiva y congrega todas las labores de la Institución Educativa en función siempre al beneficio de lo académico (MINEDU, 2012).

**Definición operacional:** Son las cualidades que poseen los líderes pedagógicos en buscar la calidad del servicio educativo. La constituye la variable 2, cuyos resultados se obtendrán de la aplicación de un cuestionario en escala Likert en sus dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión institucional.

#### **3.2.2. Variable 2: Acompañamiento pedagógico**

**Definición conceptual:** Programa de asistencia continua al docente centrado en la escuela y el aprendizaje de los estudiantes. Su objetivo es desarrollar la práctica del docente como actor clave de las metas propuestas en el Proyecto Educativo Nacional (Minedu, 2014).

**Definición operacional:** La segunda variable que fue medida a través de un cuestionario de acompañamiento docente en Escala de Likert según sus 3 dimensiones: Visita en el aula, análisis y toma de decisiones, y microtalleres y talleres de actualización docente.

### **3.3. Población, muestra y muestreo:**

#### **3.3.1. Población muestral:**

Para el presente estudio la cantidad participante fue la misma que conforma la muestra y la conformaron 50 docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope. La población muestral es la que se aplican en las investigaciones descriptivas y se utilizan cuando la población es menor a cincuenta (50) individuos, tal como se consigna en la tabla 1:



**Tabla 1**

*Distribución población de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Santiago de Cao. Ascope, 2022.*

| Niveles              | Sexo |    | N° de docentes |
|----------------------|------|----|----------------|
|                      | M    | F  |                |
| I. E. Manuel Arévalo | 7    | 8  | 11             |
| I. E. Cartavio       | 17   | 23 | 39             |
| <b>Total</b>         |      |    | <b>50</b>      |

**Nota:** PEI de las I.E. distrito de Ascope, 2022

Se tomaron en cuenta juicios de inclusión y exclusión para seleccionar a la población, sus criterios son los siguientes:

**Criterios de inclusión:**

- Los docentes que participaran en la investigación presentan la misma disponibilidad de tiempo y participación.
  - Docentes que promueven en la Institución Educativa mecanismos de cambio para mejorar su desempeño laboral.
  - Docentes que participan en programas de acompañamiento programados por los directivos de la Institución Educativa.
  - Docentes que asisten puntualmente a sus actividades pedagógicas.
- Docentes que cuentan con disposición de herramientas tecnológicas.

**Criterios de exclusión:**

- Docentes que presentan problemas de conectividad.
- Algunos docentes, no prestan interés de la gestión de los directivos, así como del acompañamiento pedagógico.
- Docentes que se reusan a responder formularios o instrumentos de investigación por considerarlos como pérdida de tiempo.

**3.3.2. Muestreo:**

Otzen y Manterola (2017), el muestreo está representado por el criterio de voluntad y experiencia que el investigador toma como referencia de una determinada población. Para el caso del presente estudio, el muestreo

aplicado es el no probabilístico con el cual se seleccionó a 50 docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao en la provincia de Ascope.

### **3.3.3. Unidad de análisis:**

La conformaron los 50 docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao en la provincia de Ascope.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **3.4.1. Técnicas:**

La encuesta fue la técnica aplicada en el trabajo. Según Ávila (2006), la encuesta es la técnica que se utiliza para analizar muestras representativas de una población con el objetivo de explicar como una variable influye sobre otra variable en estudio y sus frecuencias. Su instrumento es el cuestionario.

### **3.4.2. Instrumentos:**

El instrumento a ser aplicado en la medición de cada una de las variables, es el cuestionario. Para Bernal (2010) el cuestionario es el instrumento conformado por preguntas diseñadas para recopilar información fiable y de esa manera alcanzar los objetivos de todo proceso de la indagación.

Los cuestionarios a ser aplicados son los siguientes:

#### **Para la Variable 1: Liderazgo directivo**

Se aplicó el cuestionario de Liderazgo Directivo recopilado de la tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José Abelardo Quiñones Gonzales. Ayacucho, 2017. Que pertenece a Vega Cárdenas, Maximiliana.

Su aplicación es individual, tomada en un tiempo máximo de 30 minutos. Sus ítems fueron 25, los mismos que se distribuyen en 3 dimensiones: Gestión institucional (6 ítems), Gestión administrativa (8 ítems), Gestión pedagógica (7 ítems) y estilos del líder (4 ítems).

Las respuestas que se les da al instrumento son de opción múltiple con puntajes que van del 1 al 5, en escala Likert, de la manera siguiente: 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Con frecuencia 5= Siempre

Los niveles y rangos del instrumento son los siguientes: Muy malo (1-25); Malo (26-50); Regular (51-75); Bueno (76-100) y Excelente (101-125)

**Validación:**

El cuestionario fue sometido a juicio de expertos con el propósito de validar cada uno de los ítems cotejando las opiniones de personas expertas en la medición de instrumentos por medio de criterios previamente determinados (Hernández, et., al., 2014).

Para los propósitos del presente estudio se recurrió al juicio de 3 docentes maestros que validaron cada uno de los ítems, por dimensiones y a nivel general del instrumento.

**Confiabilidad:**

El cuestionario fue llevado a cabo a una previa calificación por medio de una prueba piloto. En esta previa evaluación participarán docentes de una I. E. Cartavio del distrito de Santiago de Cao que guarden similitud con la muestra del presente estudio, los mismos que no participarán en la presente investigación de manera directa.

El análisis de fiabilidad se ejecutó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual determina si el instrumento presenta una consistencia interna cercana a 1. El Alfa de Cronbach, mostró un puntaje de 0,845 y se acerca de 1, lo que determina que el cuestionario ostenta una confiabilidad alta, siendo conveniente su aplicación en el presente estudio.

**Para la Variable 2: Acompañamiento pedagógico**

Se aplicará para la evaluación de la variable 2, el cuestionario de acompañamiento docente. El cuestionario en mención fue tomado de la tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en la I.E. María Caridad. Virú, 2019". Aplicada y sustentada por la Br. Carmen Elizabeth Zamora Lamela.

El objetivo del instrumento es conocer los valores del acompañamiento docente en la I.E. de la muestra, de manera general y para cada una de sus dimensiones: Dimensión 1 (7 ítems), Dimensión 2 (6 ítems) y Dimensión 3 (7 ítems), los que hacen un total de 20 ítems. Se aplicó durante 35 minutos

La opción de respuesta del instrumento es de opción múltiple con puntajes que van del 1 al 3, en escala Likert, tal como se distribuye a continuación: Siempre (3), A veces (1), Nunca (1)

Los niveles y rangos del instrumento son los siguientes: Alto: [48 - 60], Regular: [34 - 47], Bajo: [20 - 33]

**Validación:**

El instrumento será sometido al juicio de experto. El juicio de expertos se aplica para validar cada uno de los ítems cotejando las opiniones de personas expertas en la medición de instrumentos por medio de criterios previamente determinados (Hernández, et., al., 2014).

En el presente estudio se recurrió al juicio de 3 docentes maestros, los mismos que validaron cada uno de los ítems, por dimensiones y a nivel general del instrumento.

**Confiabilidad:**

Antes de aplicar el instrumento, éste será sometido a una prueba piloto. En esta previa evaluación participaran docentes de una I. E. del distrito de Santiago de Cao, que reúna las características que guarden similitud con la muestra.

El análisis de confiabilidad se realizó por medio del Alfa de Cronbach, para determinar si su consistencia interna es cercana a 1. El Alfa de Cronbach, mostró un puntaje de 0,841 y se acerca de 1, lo que determina que el cuestionario ostenta una confiabilidad alta, siendo conveniente su aplicación en el presente estudio.

**3.5. Procedimientos:**

La aplicación de la presente investigación requiere de la aplicación de los siguientes procesos:

- Determinación de la realidad problemática.
- Se identifica y selecciona la muestra de docentes participantes, a través de la técnica de la estadística no probabilística.
- Se elabora el instrumento para su validación y evaluación en sus niveles de confianza.
- Se coordinó con los directivos de cada I.E. participante, los cuales proporcionarían el permiso para que los instrumentos sean aplicados en la investigación.
- Se aplican los dos cuestionarios en la muestra seleccionada.

- Se procesaron y analizaron los datos por medio de la aplicación de la estadística y haciendo uso del Programa SPSS v.25 y Excel.
- Se redactó el informe para su revisión y posterior sustentación final.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Se aplicará diversas técnicas del análisis estadístico, a través de las cuales, los resultados se procesaron en tablas y figuras estadísticas por medio de datos de frecuencias y porcentajes.

Para confirmar la normalidad de la curva se aplicó la prueba de Shapiro Wilk por ser su muestra menor o igual a 50 participantes (Romero, 2016) La prueba aplicada demostró que los informes generales a nivel de las variables y de sus dimensiones, difieren en su normalidad, debido a que se distribuyen de manera no paramétrica. Siendo su nivel de significancia, para cada uno de los casos, menor al 5% (0.05). Debido a estos resultados no paramétricos, se aplicó la prueba no paramétrica de RHO de Spearman para la contrastación de la hipótesis general y las específicas.

Para el análisis de los datos se utilizará el software estadístico IBM SPSS Statistics v. 25.

### **3.7. Aspectos éticos:**

La investigación persigue directrices éticas de evaluación las cuales se operan en torno al evaluador como para los participantes de la investigación. Estos aspectos éticos son de respeto a la dignidad y diversidad; confiabilidad y prevención de daños o perjuicios en la muestra participante (Peersman, 2014).

Tomando en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, la investigación se rige bajo el cumplimiento de criterios de credibilidad en la exposición de los resultados, en el análisis y la discusión para transmitir el informe del trabajo a otros ámbitos o contextos de estudio. Confiabilidad en el uso de datos personales: resguardo de la información personal de los docentes participantes. Se salvaguarda la información y los datos recogidos, especificando las consideraciones de seguridad informática y del principio de confidencialidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Presentación y análisis de resultados:

#### 4.1.1. Resultados de la variable independiente: Liderazgo directivo

Tabla 2.

*Niveles de valor del liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.*

| Niveles      | Intervalos del liderazgo directivo | Frecuencia |       |
|--------------|------------------------------------|------------|-------|
|              |                                    | f          | %     |
| Muy malo     | (01 – 25)                          | 0          | 0     |
| Malo         | (26 – 50)                          | 0          | 0     |
| Regular      | (51 – 75)                          | 0          | 0     |
| Bueno        | (76 – 100)                         | 35         | 70,0  |
| Excelente    | (101 – 125)                        | 15         | 30,0  |
| <b>TOTAL</b> | -----                              | 50         | 100,0 |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo (base de satos)

#### Interpretación:

En la tabla 2, se alcanzan niveles del liderazgo directivo, los cuales alcanzan en su mayoría el bueno con el 70% (35 docentes), continuando con el nivel excelente representado con el 30% (15 docentes). Se observan también que los niveles muy malo, malo y regular no presentan puntaje alguno.

**Tabla 3.**

***Niveles de las dimensiones del liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.***

| Dimensión        | Dimensión Gestión institucional |       | Dimensión Gestión administrativa |       | Dimensión Gestión pedagógica |       | Dimensión estilos del directivo |       |
|------------------|---------------------------------|-------|----------------------------------|-------|------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
|                  | f                               | %     | f                                | %     | f                            | %     | 0                               | 0     |
| <b>Muy Malo</b>  | 0                               | 0     | 0                                | 0     | 0                            | 0     | 0                               | 0     |
| <b>Malo</b>      | 0                               | 0     | 0                                | 0     | 0                            | 0     | 0                               | 0     |
| <b>Regular</b>   | 0                               | 0     | 0                                | 0     | 0                            | 0     | 14                              | 28.0  |
| <b>Bueno</b>     | 31                              | 62.0  | 34                               | 68.0  | 39                           | 78.0  | 28                              | 56.0  |
| <b>Excelente</b> | 19                              | 38.0  | 16                               | 32.0  | 11                           | 22.0  | 8                               | 16.0  |
| <b>TOTAL</b>     | 50                              | 100.0 | 50                               | 100.0 | 50                           | 100.0 | 50                              | 100.0 |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo (base de satos)

**Interpretación:**

En la tabla 3, detalla los niveles de cada dimensión del liderazgo directivo. Se registra que el mayor nivel alcanzado es el bueno, siendo este del 62% para la dimensión gestión institucional, 68% para la dimensión gestión administrativa, 78% para la gestión pedagógica y 56% para la dimensión estilos del directivo. Asimismo, se registran puntajes alcanzados por el nivel excelente, siendo estos el 38% para gestión institucional, 32% para la gestión administrativa, 22% para la gestión pedagógica y 16% para los estilos del directivo. No se registran puntajes para los niveles muy malo, malo y regular en ninguna dimensión.

**Tabla 4.**

***Niveles de valor del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.***

| Niveles      | Intervalos del liderazgo directivo | Frecuencia |       |
|--------------|------------------------------------|------------|-------|
|              |                                    | f          | %     |
| Malo         | (20 – 33)                          | 0          | 0     |
| Regular      | (34 – 47)                          | 9          | 18.0  |
| Bueno        | (48 – 60)                          | 41         | 82.0  |
| <b>TOTAL</b> | -----                              | 50         | 100.0 |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico (base de datos)

**Interpretación:**

En la tabla 4, se detallan los niveles del acompañamiento pedagógico, los cuales alcanzan en su mayoría el nivel bueno con el 82% (41 docentes), continuando con el nivel regular representado con el 18% (9 docentes). Se observan también que el nivel malo no alcanza puntaje alguno.

**Tabla 5.**

***Niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.***

| Nivel | Dimensión<br>Visitas en el aula |   | Dimensión<br>Análisis y toma de decisiones |   | Dimensión<br>Micro talleres y talleres de actualización |   |
|-------|---------------------------------|---|--|---|---|---|
|       | f                               | % | f  | % | f   | % |
|       | Malo                            |   |  | 2 | 4.0   | 3 |



|                |    |       |    |       |    |       |
|----------------|----|-------|----|-------|----|-------|
| <b>Regular</b> | 10 | 20.0  | 20 | 40.0  | 11 | 22.0  |
| <b>Bueno</b>   | 40 | 80.0  | 28 | 56.0  | 36 | 72.0  |
| <b>TOTAL</b>   | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico (base de satos)

### Interpretación:

La tabla 5, detallan los niveles por dimensiones del acompañamiento pedagógico. Se observa que el mayor nivel alcanzado es el bueno con el 80% para las visitas, 56% en el análisis y 72% para los micro talleres. Asimismo, se registran puntajes alcanzados por el nivel regular, siendo estos el 20% para la dimensión visitas, 40% para el análisis, y 22% para la dimensión micro talleres. El nivel regular registra un nivel del 4% para la dimensión análisis y toma de decisiones y un 6% para la dimensión.

## 4.2 Prueba de hipótesis:

### 4.2.1. Prueba de normalidad para una muestra:

Se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, porque en su muestra participan un total de 50 individuos. La prueba de normalidad se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 6.**

***Normalidad de Shapiro Wilk para medir la normalidad de las variables.***

|  | Shapiro-Wilk |    |      |
|--|--------------|----|------|
|  | Estadístico  | gl | Sig. |
| Dimen Gestión pedagógica                             | ,920         | 50 | ,002 |
| Dimensión gestión administrativa                     | ,904         | 50 | ,001 |
| Dimensión gestión institucional                      | ,941         | 50 | ,014 |
| Dimensión estilos del directivo                      | ,894         | 50 | ,000 |
| Liderazgo directivo                                  | ,895         | 50 | ,000 |
| Dimensión visitas en el aula                         | ,883         | 50 | ,000 |
| Dimensión análisis y toma de decisiones              | ,898         | 50 | ,000 |
| Dimensión micro talleres y talleres de actualización | ,822         | 50 | ,000 |
| Acompañamiento pedagógico                            | ,914         | 50 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Cuestionario aplicado a los docentes de la muestra (Base de datos).

### Descripción.

La tabla 6, muestra los puntajes de la Shapiro Wilk que se aplica cuando las muestras son menor o igual a 50 participantes ( $n \leq 50$ ) y a un nivel de significancia asintótica mayor al 5% (0,05). Según la tabla se da a conocer los datos generales a nivel de las variables y sus dimensiones difieren en su normalidad, debido a que se distribuyen de manera no paramétrica. Siendo su significancia menor al 5% (0.05). Debido a que los datos difieren en su normalidad, se aplicó el cociente de correlación de RHO de Spermán para contrastar dichos resultados.

#### 4.2.2. Contrastación de hipótesis:

##### a. Hipótesis general

Existe significativa relación entre el liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022, con sus respectivas hipótesis específicas.

##### Tabla 7:

*Niveles de correlación entre Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022.*

|                    |                              |                            | <b>Correlaciones</b>   |                              |
|--------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------|------------------------------|
|                    |                              |                            | Liderazgo<br>directivo | Acompañamiento<br>pedagógico |
| Rho de<br>Spearman | Liderazgo directivo          | Coeficiente de correlación | 1,000                  | ,097                         |
|                    |                              | Sig. (bilateral)           | .                      | ,503                         |
|                    |                              | N                          | 50                     | 50                           |
|                    | Acompañamiento<br>pedagógico | Coeficiente de correlación | ,097                   | 1,000                        |
|                    |                              | Sig. (bilateral)           | ,503                   | .                            |
|                    |                              | N                          | 50                     | 50                           |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico (base de datos)

##### **Coefficiente de Correlación “RHO” de Spermán = 0,097**

Amparándose en Hernández, et. al. (2006) para poder interpretar el coeficiente de correlación se utiliza la siguiente escala:

### Interpretación:

Ubicando el resultado en la tabla de Spearman se detalla que  $Rho = 0,097$ , se ubicándose en el rango de  $(0,01 \text{ y } 0,10)$ , resultado que indica una relación positiva débil para el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico en la muestra en estudio.

### Planteamiento de hipótesis:

**Ha:**  $H_i: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05.$

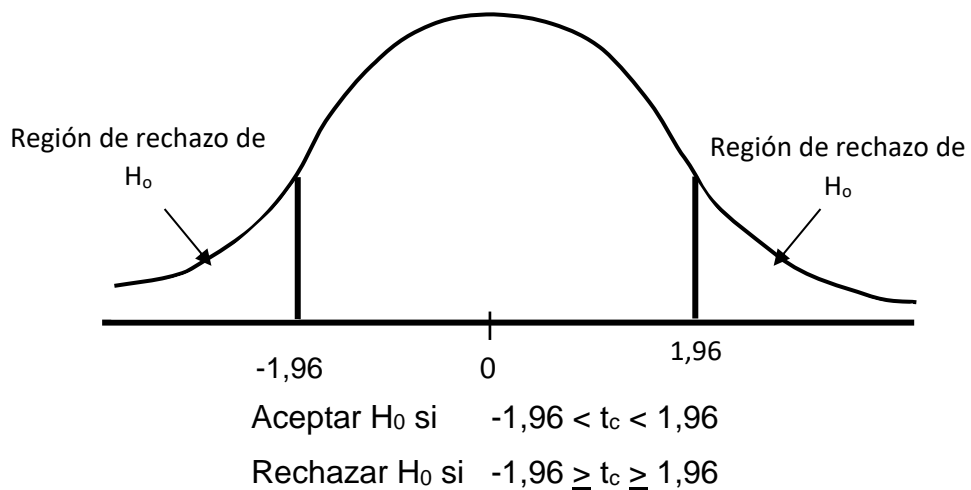
Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022, con sus respectivas hipótesis específicas.

### Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%.$

$gl = M-2 = 50 - 2 = 48$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



### Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 50$

$r = 0,097$

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

$t = 0.6752$

**Decisión estadística:** Puesto que  $t$  calculada es menor que “ $t$ ” teórica ( $0.6752 < 1,96$ ),  $r (0,097) > 0.10$ ;  $sig. 0,503 > 0,05$  en consecuencia, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Se concluye que no existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022; es decir  $x = t_c (0.06752) < t (1,96)$ .

**b. Pruebas de hipótesis específicas:**

**Tabla 8.**

*Niveles de correlación entre liderazgo directivo y dimensión visitas en el aula del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.*

|                 |                              |                             | Liderazgo directivo | Visitas en el aula |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo directivo          | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,041               |
|                 |                              | Sig. (bilateral)            | .                   | ,778               |
|                 |                              | N                           | 50                  | 50                 |
|                 | Dimensión visitas en el aula | Coefficiente de correlación | ,041                | 1,000              |
|                 |                              | Sig. (bilateral)            | ,778                | .                  |
|                 |                              | N                           | 50                  | 50                 |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico (base de datos)

**Interpretación:**

En la tabla 8 se muestra el Rho de Spearman entre liderazgo directivo y dimensión visitas en el aula, registrando un puntaje de 0,041 de correlación positiva débil, y una significancia bilateral de 0,778 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ). Se concluye que no hay relación significativa entre visitas en el aula y el liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022

**Tabla 9.**

*Niveles de correlación entre liderazgo directivo y dimensión análisis y toma de decisiones del acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.*

|                 |   |                            | Liderazgo directivo | Dimensión análisis y toma de decisiones |
|-----------------|---|----------------------------|---------------------|---|
| Rho de Spearman | Liderazgo directivo                     | Coeficiente de correlación | 1,000               | ,111                                    |
|                 |   | Sig. (bilateral)           | .                   | ,444                                    |
|                 |   | N                          | 50                  | 50                                      |
|                 | Dimensión análisis y toma de decisiones | Coeficiente de correlación | ,111                | 1,000                                   |
|                 |   | Sig. (bilateral)           | ,444                | .                                       |
|                 |   | N                          | 50                  | 50                                      |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico (base de satos)

### **Interpretación:**

La tabla 9 muestra la relación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y análisis y toma de decisiones, registrando un puntaje de 0,111 que significa un nivel de correlación positiva media, y una  $p = 0,444$  superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ). Se concluye que la dimensión análisis y toma de decisiones no hay relación significativa entre el análisis y tomas de decisiones con el liderazgo directivo en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022.

**Tabla 10.**

*Niveles de correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.*

|                 |   |                            | Liderazgo directivo | Dimensión microtalleres y talleres de actualización |
|-----------------|---|----------------------------|---------------------|---|
| Rho de Spearman | Liderazgo directivo                                 | Coeficiente de correlación | 1,000               | -,047   |
|                 |   | Sig. (bilateral)           | .                   | ,747  |
|                 |   | N                          | 50                  | 50  |
|                 | Dimensión microtalleres y talleres de actualización | Coeficiente de correlación | -,047               | 1,000   |
|                 |   | Sig. (bilateral)           | ,747                | .   |
|                 |   | N                          | 50                  | 50  |

**Nota:** Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico (base de datos)

### **Interpretación:**

La tabla 10 se registra la relación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y dimensión microtalleres y talleres de actualización, registrando un puntaje de -0,047 de relación negativa débil, y una  $p= 0,747$  superior a 0,05 ( $p>0,05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se concluye que los microtalleres y talleres de actualización docente no se relaciona significativamente con la variable liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Hoy en día la profesión del docente, es una de las profesiones más loables que guía el cambio estructural de la sociedad. Páez, et. al. (2018), señala que esta acción requiere de una formación adecuada que debe ser continua. Para Vezud y Alliaud (2017) este proceso de cambio de la profesión docente debe ser promovido por medio de un programa gradual y riguroso de acompañamiento pedagógico la cual debe ser dirigido por los líderes directivos. En ese sentido, Gutiérrez (2018), sostiene que se requiere, hoy en día, de líderes directivos que generen condiciones favorables para desarrollar el desempeño de sus docentes. Condiciones que aún no prevalecen debido a las deficiencias en el acompañamiento que se desarrolló en las Instituciones Educativas. Deficiencias que aún prevalecen por el limitado asesoramiento que imparten los directivos, por la recargada labor en la gestión escolar o en algunos casos por el desconocimiento que se tiene, repercutiendo en la labor de los docentes que asisten.

Por las razones anteriormente detalladas, es importante reconocer las funciones que dirigen los directivos en velar constantemente por la gestión pedagógica, por medio del buen liderazgo y el acompañamiento al docente. Razón por la cual, se pretendió aplicar la presente investigación que parte del siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en II.EE de Santiago de Cao – Ascope, 2022? El problema en mención persigue como objetivo general: Determinar la relación existente entre el Liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico en II.EE. de Santiago de Cao – Ascope, 2022. Para poder operar dicho objetivo, se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos que fueron evaluados en escala Likert. Para la variable liderazgo directivo se operó la escala de liderazgo directivo compuesto por 25 ítems y para la variable acompañamiento pedagógico el instrumento aplicado fue el cuestionario de acompañamiento pedagógico de 20 ítems distribuidos en cada una de sus dimensiones. En lo concerniente a los resultados registrados de la aplicación de cada instrumento, en la tabla 2, se registran los niveles del liderazgo directivo, los cuales alcanzan en su mayoría el bueno con el 70% (35 docentes), seguido del nivel excelente, representado con el 30% (15

docentes). Dichos resultados se asemejan a los registrados por Reyes (2021) en su tesis el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la I.E. Dos de Mayo de Cajamarca, muestra un mayor nivel del bueno con el 71.4% (25 docentes) para la variable liderazgo directivo, el cual se asemeja y nivel excelente del 62.9% (22 docentes) registrado para la gestión pedagógica. Para Andere (2017), el buen liderazgo es el proceso de gestión que dirige una institución y se proyecta al futuro con una serie de mecanismos para lograrlo. Para el caso de la segunda variable, en la tabla 4, se detallan los niveles del acompañamiento pedagógico, los cuales alcanzan en su mayoría el nivel bueno con el 82% (41 docentes), continuando con el nivel regular representado con el 18% (9 docentes). Al relacionar los resultados adquiridos, se encuentra Aravena (2020), quien es su investigación sobre acompañamiento pedagógico, en sus resultados, alcanza mayoritariamente un nivel alto del 78% para la variable acompañamiento pedagógico aplicado a los docentes; mientras que el 21.8% de los participantes respondieron que no sabían del tema o la asistencia recibida. Según Sovero (2012) un asesoramiento pedagógico alto y permanente de una persona o de un grupo de profesionales, mejora las estrategias técnicas de apoyo de asistencia a los docentes con problemas relacionados con su práctica.

Asimismo, para responder al objetivo general se detalla el coeficiente de correlación adquiridos entre el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico. Registra en su tabla 7, una correlación según Spearman de  $Rho=0,097$ , ubicándose en el rango de (0,01 y 0,10) quiere decir relación positiva débil. Concluyendo que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico.

Los resultados registrados en la tabla anterior, difieren con los registrados por Tinoco (2020), quién en su investigación sobre el liderazgo y acompañamiento pedagógico, demuestra en sus resultados una relación positiva perfecta, siendo su nivel de correlación de  $r = 0.936$ , que significa coeficiente positivo entre las variables de estudio. Por lo tanto, la relación es muy buena ya que el valor de "r" se encuentra en el intervalo de [0,80 - 1,00].

Siguiendo con la discusión de los resultados y para determinar los niveles adquiridos por los docentes en las dimensiones del liderazgo directivo, se registran en la tabla 3, los niveles de cada dimensión del liderazgo directivo.



Y se registra que el mayor nivel alcanzado para cada dimensión es el bueno, siendo del 62% en gestión institucional, 68% para gestión administrativa, 78% en la gestión pedagógica y 56% para estilos del directivo. Dichos resultados se disciernen con los alcanzados por Paredes (2020) quién en su investigación sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa, registran sus mayores niveles en el nivel bueno en el liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional con porcentajes del 93%, 53%, 70%, 80 y 57% respectivamente; en el nivel medio los porcentajes fueron 0%, 17%, 10%, 7% y 20%. Ricra (2017), considera que la dimensión gestión pedagógica, es la dimensión que crea las mejores condiciones para el trabajo pedagógico de manera positiva y negativa. La dimensión gestión administrativa, es la que asume las decisiones para fortalecer los procesos de la administración educativa y la mejora del servicio. La dimensión gestión institucional, permite el manejo de la institución como una unidad indivisible por la que se vincula la institución a la comunidad. Y la dimensión estilos, le permite al director certificar que su institución satisfaga continuamente sus necesidades y las expectativas del lugar en donde se encuentra. Continuando con los niveles adquiridos en las dimensiones de la segunda variable, en la tabla 5, los niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico, fueron el bueno con el 80% para visitas, 56% para análisis y 72% para micro talleres. Asimismo, se registran puntajes alcanzados por el nivel regular, siendo estos el 20% para la dimensión visitas, 40% para el análisis, y 22% para la dimensión micro talleres. Similares resultados registran Zamora (2019) en la investigación sobre el acompañamiento pedagógico y planificación curricular, alcanza las dimensiones del acompañamiento pedagógico, registrándose un mayor nivel en la dimensión visitas en el aula del bueno con el 96%. La dimensión toma de decisiones obtiene también un nivel bueno del 90%. Y para la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente el nivel bueno alcanzado fue del 74%. Para el Minedu (2014), considera que la dimensión visitas al aula, es la primera intervención a la práctica docente y tiene por objetivo mejorar la práctica docente para incidir positivamente en el aprendizaje de los escolares. La dimensión análisis y toma de decisiones, la considera como la dimensión que toma en cuenta acciones realizadas en las visitas teniendo en cuenta los

resultados adquiridos y tomar las decisiones. Y la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente, señala que es la dimensión que evalúa las actividades de todo docente en su propia práctica pedagógica realizada en el aula, determinando que los estudiantes expresen democráticamente sus ideas en clase.

En lo concerniente a la contrastación de las hipótesis específicas, en su objetivo específico establecer la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión visitas en el aula en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope 2022, en la tabla 8 se detalla el Rho de Spearman entre liderazgo directivo y dimensión visitas en el aula, registrando un puntaje de 0,041 que significa un nivel de correlación positiva débil, y una significancia bilateral de 0,778 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ). Por lo tanto, se concluye que la dimensión visitas en el aula no se relaciona significativamente con la variable liderazgo directivo. Los resultados anteriores contrastan con los registrados por Tinoco (2020) quien en su investigación sobre liderazgo y acompañamiento pedagógico, establece correlaciones a partir de los datos de las dimensiones del acompañamiento pedagógico y del liderazgo directivo. Para la dimensión establecimiento de metas y expectativas y liderazgo se obtuvo una  $r = 0.935$ , con lo que se confirma que la relación es directa positiva perfecta.

Por otro lado, para responder al objetivo específico Establecer la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión análisis y toma de decisiones en Instituciones Educativas de Santiago de Cao – Ascope 2022. En la tabla 9 muestra la relación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión análisis y toma de decisiones, registrando un puntaje de 0,111 que significa un nivel de correlación positiva media, y una significancia bilateral de 0,444 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ). Se concluye que la dimensión análisis y toma de decisiones no se relaciona significativamente con el liderazgo directivo. Los resultados difieren con los alcanzados por Cueva (2021) sobre el directivo y el acompañar al profesor concluye que la dimensión competencia docente en la toma de decisiones y el liderazgo directivo presenta una correlación de Wall superior a 4.00 con  $p$ -valor de 0.000 menor al 0.05, evidenciando que la dimensión y la variable si se relacionan significativamente.

En lo que respecta al objetivo específico de la tabla 10 se registra la relación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y dimensión microtalleres, registrando un puntaje de -0,047 que significa relación negativa débil, y una significancia bilateral de 0,747 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ). Se concluye que la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente no se relaciona significativamente con la variable liderazgo directivo. Dichos resultados se contrastan con los encontrados por Cueva (2021) quién en su tesis sobre Lider y el agente acompañante, los resultados registrados en el párrafo anterior, se contraponen con lo demostrados por Cueva (2021) quién muestra que sus resultados permiten afirmar por los niveles de comparación del  $p$ -valor frente al nivel de significación 0.05 y los valores del coeficiente de Wald  $> 4.00$ , registrando valores significativos entre las variables.

Para concluir la presente discusión, y al trata de explicar la relación entre la viable 1 y 2 respectivamente, el MINEDU (2014), considerar líder directivo como la persona más importante en la I. E., razón por la cual ha establecido los dominios y competencias imprescindibles que todo director debe lograr dentro del proceso de la reforma educativa. Estos dominios y sus competencias son: El dominio 1, gestionar las condiciones que mejoran el aprendizaje. Incluye habilidades empleadas por los líderes de gestión para implementar una reforma educativa integral y facilitar un mejor aprendizaje a través de una buena planificación, y promoviendo la convivencia democrática y la interculturalidad en toda la comunidad educativa. El dominio 2 que encarga el dirigir procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje. Incluye habilidades del superintendente orientadas a mejorar la práctica docente y el proceso continuo de mejora del aprendizaje. Los directores deben orientar y promover la formación docente para que sus dirigidos mejoren con contenidos actualizados y significativos.

## VI. CONCLUSIONES

1. La variable liderazgo directivo, alcanza en su mayor nivel bueno con el 70% (35 docentes). Para el caso de las dimensiones, su mayor nivel bueno fue 62% para la dimensión gestión institucional, 68% dimensión gestión administrativa, 78% gestión pedagógica y 56% para dimensión estilos del directivo.
2. La variable acompañamiento pedagógico, registra su mayor nivel bueno del 82% (41 docentes). Para sus dimensiones, su mayor nivel bueno.
3. Se registra un nivel de correlación positiva débil de Rho de Sperman = 0,041 y una significancia bilateral de 0,778 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ), entre la variable y su dimensión . Se concluye que la dimensión visitas en el aula no se relaciona con la variable liderazgo directivo.
4. Se registra una correlación positiva media de Rho de Sperman = 0,111 y una significancia bilateral de 0,444 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ), entre el liderazgo directivo y la dimensión análisis y toma de decisiones del acompañamiento pedagógico. Se concluye que la dimensión análisis y toma de decisiones no se relaciona significativamente con la variable liderazgo directivo.
5. Se alcanza una correlación negativa débil de Rho de Sperman = -0,047 y una significancia bilateral de 0,747 superior a 0,05 ( $p > 0,05$ ), entre el liderazgo directivo y la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente del acompañamiento pedagógico. Se concluye que la dimensión microtalleres y talleres de actualización docente no se relaciona significativamente con la variable liderazgo directivo.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los especialistas del MINEDU se les recomienda organizar un marco conceptual por igual para todos los docentes de los distintos niveles de la EBR, la cual, debe de fundamentar las variables intervinientes en la presente investigación, al momento implementación y aplicar las intervenciones.
2. A los especialistas de la UGEL Ascope, reglamentar referentes teóricos institucionales que sustenten verazmente la importancia de un buen líder y monitoreo en la gestión pedagógica, como estrategia formativa, para fortalecer del desempeño de los orientadores y el aprendizaje de los estudiantes.
3. A los directivos de las II.EE., se les recomiendan que dentro de sus estrategias de gestión, implementar programas capacitación y certificación para mejorar el servicio educativo que ofrecen, tomando en consideración la aplicabilidad de componentes claves como el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico, los mismos que sean vigilados personal del Minedu o de instituciones que apoyen al logro de objetivos o metas a corto y largo plazo.
4. A los docentes se les recomiendan generar la formación de comunidades dinámicas que sean sostenibles y efectivas que hagan frente al tiempo, atención, y energía. Asimismo, deben de incidir en el desempeño docente para brindar una dirección compartida e inspiradora para las Instituciones Educativas.

## REFERENCIAS

- Andere, E. (2017). *Director de escuela en el siglo XXI. ¿Jardinero, pulpo o capitán?* México: Siglo XXI. 197, 978-607.
- Armas, O. (2018). Monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en la competencia comprende textos escritos en el área de comunicación del V Ciclo de educación primaria de la Institución Educativa N° 81018 “Jesús el Nazareno” del Distrito de Ascope, Provincia de Ascope, UGEL Ascope – La Libertad. Trabajo Académico. Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La Libertad, Perú
- Campos, C. (2017). *Modelo de gestión educativa “GESCLIZAL”, basado en el liderazgo transformacional, para mejorar el clima organizacional.* Trujillo. Tesis Doctoral. Universidad César vallejo. Trujillo, Perú.
- Castaño. (2017). *Antecedentes y Desarrollo de las Teorías de Liderazgo.* Disponible en: por: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?> Recuperado el 12 de agosto del 2021.
- Cueva, J. (2021). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente en la Institución Educativa N° 7093, Villa el Salvador, 2021.* Tesis de Doctorado. Lima, Perú.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42, 2, 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>.
- Flores, J. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Gutiérrez, A. (2018). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en la competencia afirma su identidad en área persona familia y relaciones humanas, del vi ciclo de educación básica regular de la institución educativa “Cartavio” del distrito de Santiago de cao, provincia de*

Ascope, UGEL Ascope – La Libertad. Trabajo académico. Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La Libertad, Perú.

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Salvador, P. V. (2017). *Análisis del liderazgo directivo, desde las percepciones de los docentes en las escuelas del 2º Ciclo de Formación de Profesores de Benguela*. Benguela. Angola; Universidad De Granada de Angola.

Estrada, E. (2018). *Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca (Spanish)*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1–20.

García, M. y Caballero, K. (2019). *¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico? (Spanish)*. *Profesorado: Revista de Curriculum y Formacion Del Profesorado*, 23(2), 83–106.  
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9576>

Pérez, J. Del Valle Gi. Valles, M. Lugo, L. y Nava, N. (2018). *Supervisión Educativa Como Acompañamiento Pedagógico Por Los Directores De Educación Media*. *Revista Panorama*, 12(23), 63–72.  
<https://doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.1201>

Huamán, L. (2018). *Planificación curricular y monitoreo pedagógico en instituciones educativas “Cuna Jardín” de la Diócesis de la provincia de Huaura, Lima 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.

Ibáñez, A. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Agallpampa - Otuzco*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

López, J. (2018). *Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela*. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 14, 1, 71 – 92. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56714113005.pdf>.

- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua, Nicaragua.
- MINEDU (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/ Acompañante y del formador*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.
- MINEDU (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- MINEDU (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico*. Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.
- Varas, O. (2019). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Juan Alvarado”- 81028 de Otuzco*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú.
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Vezud, I. y Alliaud, A. (2018). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. OEI. Disponible en: <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Noveles.pdf>. Consultado el 12 de agosto del 2021.
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas*, 2018. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.



Yana, M. y Adco, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20, 1.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572018000100013](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100013).

Zamora, C. (2019). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa "María Caridad Agüero de Arresse"*. Virú – 2019. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables

| VARIABLE DE ESTUDIO                            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DIMENSIONES                   | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|--|--|--|-------------------------------|---|---|
| <b>Variable 1:<br/>Liderazgo<br/>directivo</b> | Proceso que está a cargo de un líder que dirige, que se constituye en aquella persona que influye, que motiva y congrega todas las labores de la Institución Educativa en función siempre al beneficio de lo académico y la calidad del servicio que se ofrece (MINEDU, 2012). | Son las cualidades que poseen los líderes pedagógicos en buscar la calidad del servicio educativo. La constituye la variable 2, cuyos resultados se obtendrán de la aplicación de un cuestionario en escala Likert en sus dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión institucional. | <b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestiona la formación continua de los profesores.</li> <li>- Genera espacios para el trabajo colaborativo.</li> <li>- Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes.</li> </ul> | <b>Escala ordinal:</b><br><br>Cuestionario<br>Muy malo (1-25)<br>Malo (26-50)<br>Regular (51-75)<br>Bueno (76-100)<br>Excelente (101-125) |
|  |  |  | <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros.</li> <li>- Control óptimo del tiempo.</li> <li>- Conduce la autoevaluación</li> </ul>  |   |
|  |  |  | <b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseña los instrumentos de gestión escolar.</li> <li>- Genera un clima escolar.</li> <li>- Manejo de estrategias de solución de conflictos.</li> </ul>   |   |
|  |  |  | <b>ESTILOS</b>                | Muestra un estilo Autoritario y Situacional.  |   |

**Nota:** Elaboración propia

| VARIABLE DE ESTUDIO                      | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DIMENSIONES  | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|--|--|---|--|---|---|
| Variable 2:<br>Acompañamiento pedagógico | Es una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela. Su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto educativo Nacional (MINEDU, 2014). | La segunda variable denominada acompañamiento docente, será medida mediante el cuestionario en Escala de Likert en sus tres dimensiones: Visita en el aula, análisis y toma de decisiones, y microtalleres y talleres de actualización docente. | VISITAS EN EL AULA                                 | - Socialización de instrumentos.<br>- Generación de espacios para el análisis, reflexión y control.                       | Escala Ordinal:<br><br>Cuestionario<br><br>Malo [20 - 33]<br><br>Regular [34 - 47]<br><br>Bueno [48 - 60] |
|  |  |   | ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES                      | - Relación entre indicadores y rúbricas.<br>- Análisis de resultados entre actores monitoreados.                          |   |
|  |  |   | MICROTALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE. | - Fortalecimiento de competencias.<br><br>- Planificación<br>- Implementación,<br>- Ejecución y control de microtalleres. |   |

**Nota:** Elaboración propia

## Anexo 4. Instrumentos de recopilación de datos

### Cuestionario sobre liderazgo directivo

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño del directivo de la Institución educativa. Contesta a las preguntas marcando con X en un solo recuadro, según su opinión, este cuestionario es anónimo, por tanto, le solicito que responda con sinceridad. La escala de medición es la siguiente:

| N° | DIMENSIÓN GESTIÓN<br>INSTITUCIONAL:  | 1          | 2                  | 3            | 4                      | 5            |
|----|--|------------|--------------------|--------------|------------------------|--------------|
|    |  | NUNCA      | CASI<br>NUNCA      | A VECES      | CON<br>FRECUENCIA      | SIEMPRE      |
| 1  | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.   |            |                    |              |                        |              |
| 2  | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).                  |            |                    |              |                        |              |
| 3  | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.                       |            |                    |              |                        |              |
| 4  | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.  |            |                    |              |                        |              |
| 5  | Maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.   |            |                    |              |                        |              |
| 6  | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI). |            |                    |              |                        |              |
|    | DIMENSIÓN GESTIÓN<br>ADMINISTRATIVA:   | 1<br>NUNCA | 2<br>CASI<br>NUNCA | 3<br>A VECES | 4<br>CON<br>FRECUENCIA | 5<br>SIEMPRE |
| 7  | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.                              |            |                    |              |                        |              |

|    |   |                    |                             |                      |                                 |                      |
|----|---|--------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|
| 8  | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y objetivos en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).                                |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 9  | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 10 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 11 | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 12 | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).  |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 13 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.  |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 14 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje. Orientación de los procesos pedagógicos.  |                    |                             |                      |                                 |                      |
|    | <b>DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>   | <b>1<br/>NUNCA</b> | <b>2<br/>CASI<br/>NUNCA</b> | <b>3<br/>A VECES</b> | <b>4<br/>CON<br/>FRECUENCIA</b> | <b>5<br/>SIEMPRE</b> |
| 15 | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.  |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 16 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.  |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 17 | Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 18 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). |                    |                             |                      |                                 |                      |

|    |   |                    |                             |                      |                                 |                      |
|----|---|--------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|
| 19 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.  |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 20 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 21 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.              |                    |                             |                      |                                 |                      |
|    | <b>DIMENSIÓN ESTILOS</b>  | <b>1<br/>NUNCA</b> | <b>2<br/>CASI<br/>NUNCA</b> | <b>3<br/>A VECES</b> | <b>4<br/>CON<br/>FRECUENCIA</b> | <b>5<br/>SIEMPRE</b> |
| 22 | El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 23 | El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar).   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 24 | El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.   |                    |                             |                      |                                 |                      |
| 25 | El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida  |                    |                             |                      |                                 |                      |

**GRACIAS POR SU APOYO**

### Ficha técnica del instrumento

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>           | Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo   |
| <b>Autor</b>                            | <b>ORIGINAL:</b> Vega Cárdenas, Maximiliana.<br><b>ADAPTACIÓN:</b> Rivera Paredes, Margarita   |
| <b>Dirigido a</b>                       | Docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope.  |
| <b>Evalúa</b>                           | Los niveles de liderazgo directivo de Docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope.  |
| <b>Dimensiones e indicadores</b>        | - Gestión institucional (6 ítems)<br>- Gestión administrativa (8 ítems)<br>- Gestión pedagógica (7 ítems)<br>- Estilos del líder (4 ítems).  |
| <b>N° de ítems</b>                      | 25 ítems   |
| <b>Interpretación de los resultados</b> | Cuantitativos  |
| <b>Forma de administración</b>          | Individual (Presencial)  |
| <b>Duración</b>                         | 25 minutos   |
| <b>Objetivo</b>                         | Medir los niveles de liderazgo directivo de Docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope.  |
| <b>Escala de Medición</b>               | 1 = Nunca<br>2= Casi nunca<br>3= A veces<br>4= Con frecuencia<br>5= Siempre  |
| <b>Análisis estadístico</b>             | Los resultados fueron procesados haciendo uso de Excel y del programa estadístico SPSS V25, para comprobar las hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.  |
| <b>Confiabilidad</b>                    | Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se recurrió a una prueba piloto, por ello se usó una muestra de 11 docentes de una institución educativa del distrito Santiago de Cao en la provincia de Ascope, 2022, los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V26, a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos, se detallan a continuación: La confiabilidad en el cuestionario para medir la el liderazgo directivo fue de 0,845 que corresponde a un nivel de confiabilidad muy aceptable. |

---

**Validez**

La validez se realizó a través de la opinión de tres expertos en Educación, el criterio de los expertos en este contexto es de gran relevancia a nivel metodológico, por ello les fue otorgada una matriz a cada uno de los mismos para la ponderación de los ítems de ambas variables, solicitándoles emitan las recomendaciones u observaciones que consideren pertinentes; revisadas ambas matrices y no existiendo objeciones de parte de los expertos se emitió la aprobación de los instrumentos quedando aptos para su posterior aplicación.

---

**ESCALA GENERAL DE LA VARIABLE**

- Muy malo (1-25)
  - Malo (26-50)
  - Regular (51-75)
  - Bueno (76-100)
  - Excelente (101-125).
-



## CUESTIONARIO SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario tiene por objetivo conocer sobre el proceso de acompañamiento pedagógico implementado en la institución educativa durante la gestión pedagógica del director. Por favor, leer detenidamente las preguntas y marque con una equis (X) la opción que usted crea correcta.

PREGUNTA

| N° | DIMENSIÓN VISITAS AL AULA:   | 1     | 2             | 3       |
|----|--|-------|---------------|---------|
|    |  | NUNCA | ALGUNAS VECES | SIEMPRE |
| 1  | La visita del director a las aulas es previo instrumento del monitoreo.  |       |               |         |
| 2  | ¿El director socializa con anticipación el cronograma de monitoreo y acompañamiento pedagógico?  |       |               |         |
| 3  | ¿El director muestra respeto, empatía y cordialidad antes durante y después de la visita al aula?  |       |               |         |
| 4  | ¿El director registra las evidencias del desempeño docente en un cuaderno de campo durante la visita al aula?  |       |               |         |
| 5  | ¿El director genera espacios para la reflexión crítica de las fortalezas y debilidades de los docentes después del monitoreo?  |       |               |         |
| 6  | ¿El director genera espacios para retroalimentar y asesorar a los docentes en función de sus necesidades formativas?   |       |               |         |
| 7  | ¿El director usa los resultados del primer monitoreo y acompañamiento para planificar la siguiente visita?   |       |               |         |
|    | DIMENSIÓN ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:   | 1     | 2             | 3       |
|    |  | NUNCA | ALGUNAS VECES | SIEMPRE |
| 8  | ¿El director establece la relación entre los indicadores de las fichas de monitoreo con el Marco del Buen Desempeño Docente?   |       |               |         |
| 9  | ¿El director considera que existe relación entre los indicadores de la ficha de monitoreo con las rúbricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente? |       |               |         |
| 10 | ¿El director considera que es indispensable que exista espacios para que las evidencias y resultados del monitoreo sean analizados con el docente monitoreado?             |       |               |         |
| 11 | ¿La decisión tomada por el director para fortalecer la competencia docente son pertinentes y oportunas?  |       |               |         |
| 12 | ¿El director organiza capacitaciones en base a las debilidades identificadas para fortalecer las competencias del docente en su desempeño en el aula?                      |       |               |         |
| 13 | ¿El director elabora un informe de los resultados del monitoreo pedagógico, donde incluyen un plan de mejora como parte de la toma de decisiones?                          |       |               |         |
|    | DIMENSIÓN MICROTALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE:   | 1     | 2             | 3       |
| 14 | ¿El director planifica, microtalleres y talleres de actualización docente?   |       |               |         |

|           |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|
| <b>15</b> | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse en un ambiente de respeto y que promueva la comunicación abierta?                     |  |  |  |
| <b>16</b> | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse a partir de las debilidades identificadas durante la visita al aula?                  |  |  |  |
| <b>17</b> | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben promover la reflexión crítica y la implementación docente en el aula?                       |  |  |  |
| <b>18</b> | ¿El director considera que los talleres de actualización docente deben ser programados fuera de la jornada de trabajo y durante un periodo mínimo de 40 horas por taller?          |  |  |  |
| <b>19</b> | ¿El director considera que es importante el análisis de casos, situaciones reales, videos y otros durante los talleres para fortalecer las competencias de implementación en aula? |  |  |  |
| <b>20</b> | ¿El director aplica rúbricas para evaluar los resultados e impacto del taller desarrollado?  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU APOYO**

### Ficha técnica del instrumento

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>           | Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico   |
| <b>Autor</b>                            | <b>ORIGINAL:</b> Zamora Lamela, Carmen<br><b>ADAPTACIÓN:</b> Rivera Paredes, Margarita   |
| <b>Dirigido a</b>                       | Docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope.  |
| <b>Evalúa</b>                           | Los niveles de acompañamiento pedagógico de Docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope.  |
| <b>Dimensiones e indicadores</b>        | - Visitas al aula (7 ítems)<br>- Análisis y toma de decisiones (6 ítems) y<br>- Microtalleres y talleres de actualización docente (7 ítems),   |
| <b>N° de ítems</b>                      | 20 ítems   |
| <b>Interpretación de los resultados</b> | Cuantitativos  |
| <b>Forma de administración</b>          | Individual (Presencial)  |
| <b>Duración</b>                         | 35 minutos   |
| <b>Objetivo</b>                         | Medir los niveles de acompañamiento pedagógico de Docentes de dos I.E. del distrito de Santiago de Cao de la provincia de Ascope.  |
| <b>Escala de Medición</b>               | Siempre (3), A veces (1), Nunca (1)  |
| <b>Análisis estadístico</b>             | Los resultados fueron procesados haciendo uso de Excel y del programa estadístico SPSS V25, para comprobar las hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Rho de Sperman.   |
| <b>Confiabilidad</b>                    | Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se recurrió a una prueba piloto, por ello se usó una muestra de 11 docentes de una institución educativa del distrito Santiago de Cao en la provincia de Ascope, 2022, los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V26, a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos, se detallan a continuación: La confiabilidad en el cuestionario para medir la el liderazgo directivo fue de 0,841 que corresponde a un nivel de confiabilidad muy aceptable. |

---

**Validez**

La validez se realizó a través de la opinión de tres expertos en Educación, el criterio de los expertos en este contexto es de gran relevancia a nivel metodológico, por ello les fue otorgada una matriz a cada uno de los mismos para la ponderación de los ítems de ambas variables, solicitándoles emitan las recomendaciones u observaciones que consideren pertinentes; revisadas ambas matrices y no existiendo objeciones de parte de los expertos se emitió la aprobación de los instrumentos quedando aptos para su posterior aplicación.

---

**ESCALA GENERAL DE LA VARIABLE**

- Alto: [48 - 60]
  - Regular: [34 - 47]
  - Bajo: [20 - 33]
-

### Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO (VARIABLE 1)

| Nº                                       | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje. (PEI, PAT, RI).                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural. (comités de aula, APAFA, CONEI).              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                                       | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                                       | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                                       | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13                                       | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                                       | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje. Orientación de los procesos pedagógicos.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15                                       | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16                                       | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|                           |   |           |           |           |           |           |           |                    |
|---------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| 17                        | Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 18                        | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 19                        | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 20                        | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.     | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 21                        | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.                  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| <b>DIMENSIÓN: ESTILOS</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Sugerencias</b> |
| 22                        | El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 23                        | El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar).   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 24                        | El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |
| 25                        | El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |                    |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** VALQUI CHICHIPE, EULODIO

**Especialidad del validador:** Magister... CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**Nombre completo:** EULODIO VALQUI CHICHIPE, DNI 17852149

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Mayo 18 del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO (VARIABLE 2)**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: VISITAS AL AULA</b>                                    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿El director socializa la construcción y/o revisión de los instrumentos para la visita al aula y el monitoreo pedagógico?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2  | ¿El director socializa con anticipación el cronograma de monitoreo y acompañamiento pedagógico?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3  | ¿El director muestra respeto, empatía y cordialidad antes durante y después de la visita al aula?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4  | ¿El director registra las evidencias del desempeño docente en un cuaderno de campo durante la visita al aula?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5  | ¿El director genera espacios para la reflexión crítica de las fortalezas y debilidades de los docentes después del monitoreo?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6  | ¿El director genera espacios para retroalimentar y asesorar a los docentes en función a sus necesidades formativas?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7  | ¿El director usa los resultados de la primera visita al aula para en función a ella planificar la siguiente visita?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES</b>                      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | ¿El director establece la relación entre los indicadores de las fichas de monitoreo con el Marco del Buen Desempeño Docente?  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9  | ¿El director considera que existe relación entre los indicadores de la ficha de monitoreo con las rúbricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente?      | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10   | ¿El director considera que es indispensable que exista espacios para que las evidencias y resultados del monitoreo sean analizados entre el directivo y el docente monitoreado? | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11   | ¿La decisión tomada por el directivo para fortalecer la competencia docente son pertinentes y oportunas?  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12   | ¿El director facilita de manera oportuna y pertinente material diverso para fortalecer las competencias del docente para su desempeño en el aula?                               | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13   | ¿El director elabora un informe de los resultados del monitoreo pedagógico, donde incluyen un plan de mejora como parte de la toma de decisiones?                               | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: MICRO TALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 14   | ¿El director planifica, elabora y da a conocer el protocolo para los microtalleres y talleres de actualización docente?   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 15   | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse en un ambiente de respeto y que promueva la comunicación abierta?                  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

|    |   |   |  |   |  |   |  |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 16 | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse a partir de las fortalezas y debilidades detectadas durante la visita al aula?       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 17 | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben promover la reflexión crítica y práctica de la actuación docente en el aula?               | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 18 | ¿El director considera que los talleres de actualización docente deben ser programados fuera de la jornada de trabajo y durante un periodo mínimo de 40 horas por taller?         | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 19 | ¿El director considera que es importante el análisis de casos, situaciones reales, videos y otros durante los talleres para fortalecer las competencias en el trabajo en el aula? | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 20 | ¿El director aplica un instrumento para evaluar los resultados e impacto del taller desarrollado?   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** VALQUI CHICHIPE, EULOGIO

**Especialidad del validador:** Magister CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



Nombre completo EULOGIO VALQUI CHICHIPE, DNI 17852149

Mayo 18 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO (VARIABLE 1)**

| Nº                                       | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2  | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje. (PEI, PAT, RI).                               | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3  | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.                                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4  | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5  | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6  | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).              | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 8  | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9  | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10                                       | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11                                       | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12                                       | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13                                       | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14                                       | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje. Orientación de los procesos pedagógicos.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15                                       | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 16                                       | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

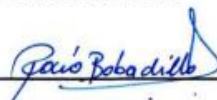
|                           |   |           |           |           |           |           |           |                    |
|---------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| 17                        | Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 18                        | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 19                        | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.  | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 20                        | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.     | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 21                        | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.                  | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| <b>DIMENSIÓN: ESTILOS</b> |   | <b>SI</b> | <b>No</b> | <b>SI</b> | <b>No</b> | <b>SI</b> | <b>No</b> | <b>Sugerencias</b> |
| 22                        | El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 23                        | El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar).   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 24                        | El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 25                        | El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida  | /         |           | /         |           | /         |           |                    |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**..... BOBADILLA CASTILLO, ROCÍO DEL PILAR

**Especialidad del validador: Magister:**..... CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



Nombre completo..... ROCÍO DEL PILAR BOBADILLA....., DNI..... 18065200  
CASTILLO.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mayo 18 del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO (VARIABLE 2)**

| Nº   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: VISITAS AL AULA</b>                                    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿El director socializa la construcción y/o revisión de los instrumentos para la visita al aula y el monitoreo pedagógico?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | ¿El director socializa con anticipación el cronograma de monitoreo y acompañamiento pedagógico?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | ¿El director muestra respeto, empatía y cordialidad antes durante y después de la visita al aula?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | ¿El director registra las evidencias del desempeño docente en un cuaderno de campo durante la visita al aula?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | ¿El director genera espacios para la reflexión crítica de las fortalezas y debilidades de los docentes después del monitoreo?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | ¿El director genera espacios para retroalimentar y asesorar a los docentes en función a sus necesidades formativas?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | ¿El director usa los resultados de la primera visita al aula para en función a ella planificar la siguiente visita?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES</b>                      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | ¿El director establece la relación entre los indicadores de las fichas de monitoreo con el Marco del Buen Desempeño Docente?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | ¿El director considera que existe relación entre los indicadores de la ficha de monitoreo con las rúbricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente?      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10   | ¿El director considera que es indispensable que exista espacios para que las evidencias y resultados del monitoreo sean analizados entre el directivo y el docente monitoreado? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11   | ¿La decisión tomada por el directivo para fortalecer la competencia docente son pertinentes y oportunas?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12   | ¿El director facilita de manera oportuna y pertinente material diverso para fortalecer las competencias del docente para su desempeño en el aula?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13   | ¿El director elabora un informe de los resultados del monitoreo pedagógico, donde incluyen un plan de mejora como parte de la toma de decisiones?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: MICRO TALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 14   | ¿El director planifica, elabora y da a conocer el protocolo para los microtalleres y talleres de actualización docente?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15   | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse en un ambiente de respeto y que promueva la comunicación abierta?                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |   |   |  |   |  |   |  |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 16 | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse a partir de las fortalezas y debilidades detectadas durante la visita al aula?       | / |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 17 | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben promover la reflexión crítica y práctica de la actuación docente en el aula?               | / |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 18 | ¿El director considera que los talleres de actualización docente deben ser programados fuera de la jornada de trabajo y durante un periodo mínimo de 40 horas por taller?         | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 19 | ¿El director considera que es importante el análisis de casos, situaciones reales, videos y otros durante los talleres para fortalecer las competencias en el trabajo en el aula? | / |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 20 | ¿El director aplica un instrumento para evaluar los resultados e impacto del taller desarrollado?   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** ... BOBADILLA CASTILLO ROCIO DEL PILAR

**Especialidad del validador: Magister** ... CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



Nombre completo... ROCIO DEL PILAR BOBADILLA, DNI... 18065200  
CASTILLO

Mayo 18 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO (VARIABLE 1)**

| Nº                                       | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                                       | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                                       | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                                       | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13                                       | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                                       | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje. Orientación de los procesos pedagógicos.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15                                       | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16                                       | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|                           |   |           |           |           |           |           |           |                    |
|---------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| 17                        | Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 18                        | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 19                        | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.  | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 20                        | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.     | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 21                        | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.                  | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| <b>DIMENSIÓN: ESTILOS</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Sugerencias</b> |
| 22                        | El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 23                        | El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar).   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 24                        | El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.   | /         |           | /         |           | /         |           |                    |
| 25                        | El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida  | /         |           | /         |           | /         |           |                    |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** RODRIGUEZ MORENO, CARLOS ORLANDO  
**Especialidad del validador:** Magister... CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION



Nombre completo Carlos O. Rodríguez Moreno, DNI 18900785

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mayo 18 del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO (VARIABLE 2)**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: VISITAS AL AULA</b>                                    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿El director socializa la construcción y/o revisión de los instrumentos para la visita al aula y el monitoreo pedagógico?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | ¿El director socializa con anticipación el cronograma de monitoreo y acompañamiento pedagógico?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | ¿El director muestra respeto, empatía y cordialidad antes durante y después de la visita al aula?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | ¿El director registra las evidencias del desempeño docente en un cuaderno de campo durante la visita al aula?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | ¿El director genera espacios para la reflexión crítica de las fortalezas y debilidades de los docentes después del monitoreo?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | ¿El director genera espacios para retroalimentar y asesorar a los docentes en función a sus necesidades formativas?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | ¿El director usa los resultados de la primera visita al aula para en función a ella planificar la siguiente visita?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES</b>                      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | ¿El director establece la relación entre los indicadores de las fichas de monitoreo con el Marco del Buen Desempeño Docente?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | ¿El director considera que existe relación entre los indicadores de la ficha de monitoreo con las rúbricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente?      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10   | ¿El director considera que es indispensable que exista espacios para que las evidencias y resultados del monitoreo sean analizados entre el directivo y el docente monitoreado? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11   | ¿La decisión tomada por el directivo para fortalecer la competencia docente son pertinentes y oportunas?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12   | ¿El director facilita de manera oportuna y pertinente material diverso para fortalecer las competencias del docente para su desempeño en el aula?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13   | ¿El director elabora un informe de los resultados del monitoreo pedagógico, donde incluyen un plan de mejora como parte de la toma de decisiones?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: MICRO TALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 14   | ¿El director planifica, elabora y da a conocer el protocolo para los microtalleres y talleres de actualización docente?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15   | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse en un ambiente de respeto y que promueva la comunicación abierta?                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |   |   |  |   |  |   |  |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 16 | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse a partir de las fortalezas y debilidades detectadas durante la visita al aula?       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 17 | ¿El director considera que los microtalleres y talleres de actualización docente deben promover la reflexión crítica y práctica de la actuación docente en el aula?               | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 18 | ¿El director considera que los talleres de actualización docente deben ser programados fuera de la jornada de trabajo y durante un periodo mínimo de 40 horas por taller?         | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 19 | ¿El director considera que es importante el análisis de casos, situaciones reales, videos y otros durante los talleres para fortalecer las competencias en el trabajo en el aula? | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 20 | ¿El director aplica un instrumento para evaluar los resultados e impacto del taller desarrollado?   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en el instrumento.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** RODRIGUEZ MORENO CARLOS ORLANDO

**Especialidad del validador:** Magíster CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Nombre completo Carlos O. Rodríguez Moreno, DNI 18900785

Mayo 18 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Análisis de confiabilidad de los instrumentos

### Escala: DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 11 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 11 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| <b>,845</b>      | <b>20</b>      |

#### Estadísticas de elemento

|          | Media | Desv. Desviación | N  |
|----------|-------|------------------|----|
| VAR00001 | 2,73  | ,647             | 11 |
| VAR00002 | 2,82  | ,405             | 11 |
| VAR00003 | 2,82  | ,405             | 11 |
| VAR00004 | 2,09  | ,944             | 11 |
| VAR00005 | 2,18  | ,751             | 11 |
| VAR00006 | 2,27  | ,467             | 11 |
| VAR00007 | 2,00  | ,447             | 11 |
| VAR00008 | 2,55  | ,688             | 11 |
| VAR00009 | 2,45  | ,688             | 11 |
| VAR00010 | 2,27  | ,647             | 11 |
| VAR00011 | 2,55  | ,522             | 11 |
| VAR00012 | 2,36  | ,809             | 11 |
| VAR00013 | 2,73  | ,647             | 11 |
| VAR00014 | 2,82  | ,405             | 11 |
| VAR00015 | 2,82  | ,405             | 11 |
| VAR00016 | 2,09  | ,944             | 11 |
| VAR00017 | 2,18  | ,751             | 11 |
| VAR00018 | 2,27  | ,467             | 11 |
| VAR00019 | 2,00  | ,447             | 11 |
| VAR00020 | 2,55  | ,688             | 11 |

#### Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
|-------|----------|------------------|----------------|
| 48,55 | 40,473   | 6,362            | 20             |



## Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 11 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 11 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| <b>,841</b>      | <b>25</b>      |

### Estadísticas de elemento

|          | Media | Desv. Desviación | N  |
|----------|-------|------------------|----|
| VAR00062 | 4,09  | ,539             | 11 |
| VAR00063 | 3,64  | ,924             | 11 |
| VAR00064 | 4,00  | ,632             | 11 |
| VAR00065 | 4,73  | ,647             | 11 |
| VAR00066 | 4,73  | ,467             | 11 |
| VAR00067 | 4,09  | ,831             | 11 |
| VAR00068 | 3,91  | ,701             | 11 |
| VAR00069 | 4,45  | ,522             | 11 |
| VAR00070 | 4,27  | ,467             | 11 |
| VAR00071 | 4,36  | ,674             | 11 |
| VAR00072 | 4,36  | ,505             | 11 |
| VAR00073 | 4,36  | ,505             | 11 |
| VAR00074 | 4,27  | ,905             | 11 |
| VAR00075 | 4,00  | ,632             | 11 |
| VAR00076 | 3,82  | ,603             | 11 |
| VAR00077 | 4,18  | ,603             | 11 |
| VAR00078 | 4,00  | ,775             | 11 |
| VAR00079 | 4,09  | ,539             | 11 |
| VAR00080 | 3,64  | ,924             | 11 |
| VAR00081 | 4,00  | ,632             | 11 |
| VAR00082 | 4,73  | ,647             | 11 |
| VAR00083 | 4,73  | ,467             | 11 |
| VAR00084 | 4,09  | ,831             | 11 |
| VAR00085 | 3,91  | ,701             | 11 |
| VAR00086 | 3,64  | 1,206            | 11 |

### Estadísticas de escala

| Media  | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
|--------|----------|------------------|----------------|
| 104,09 | 63,291   | 7,956            | 25             |

**BASE DE DATOS PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD DEL LIDERAZGO  
DIRECTIVO**

|           | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>1</b>  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   |
| <b>2</b>  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   |
| <b>3</b>  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| <b>4</b>  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| <b>5</b>  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| <b>6</b>  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
| <b>7</b>  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   |
| <b>8</b>  | 5  | 2  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 2   | 3   | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   |
| <b>9</b>  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   |
| <b>10</b> | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| <b>11</b> | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   |

### Anexo 4. Base de datos

| N° | VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO    |    |    |    |    |    |       |           |                                  |    |    |     |     |     |     |     |                              |           |     |     |     |     |     |     |     |       |           |  |
|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|-------|-----------|----------------------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------|--|
|    | DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL |    |    |    |    |    |       |           | DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA |    |    |     |     |     |     |     | DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA |           |     |     |     |     |     |     |     |       |           |  |
|    | P1                              | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Punt. | Valor     | P7                               | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | Punt.                        | Valor     | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | Punt. | Valor     |  |
| 1  | 3                               | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 21    | Bueno     | 4                                | 5  | 4  | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 33                           | Excelente | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 26    | Bueno     |  |
| 2  | 4                               | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 22    | Bueno     | 2                                | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 25                           | Bueno     | 3   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 22    | Bueno     |  |
| 3  | 4                               | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 21    | Bueno     | 4                                | 3  | 4  | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 30                           | Bueno     | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 23    | Bueno     |  |
| 4  | 3                               | 4  | 4  | 2  | 5  | 2  | 20    | Bueno     | 3                                | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 28                           | Bueno     | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 25    | Bueno     |  |
| 5  | 3                               | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 23    | Bueno     | 4                                | 5  | 4  | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 29                           | Bueno     | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 27    | Bueno     |  |
| 6  | 5                               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    | Excelente | 4                                | 5  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 30                           | Bueno     | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 5   | 4   | 26    | Bueno     |  |
| 7  | 4                               | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno     | 3                                | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 29                           | Bueno     | 5   | 3   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 28    | Bueno     |  |
| 8  | 3                               | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 23    | Bueno     | 4                                | 3  | 3  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 28                           | Bueno     | 3   | 3   | 5   | 2   | 2   | 3   | 4   | 22    | Bueno     |  |
| 9  | 3                               | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno     | 5                                | 3  | 4  | 2   | 3   | 4   | 5   | 4   | 30                           | Bueno     | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   | 23    | Bueno     |  |
| 10 | 4                               | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 24    | Bueno     | 4                                | 5  | 3  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 30                           | Bueno     | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 26    | Bueno     |  |
| 11 | 4                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 26    | Excelente | 3                                | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 34                           | Excelente | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 29    | Excelente |  |
| 12 | 5                               | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 26    | Excelente | 5                                | 5  | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 37                           | Excelente | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 30    | Excelente |  |
| 13 | 4                               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 27    | Excelente | 5                                | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40                           | Excelente | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 32    | Excelente |  |
| 14 | 4                               | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 25    | Excelente | 4                                | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32                           | Bueno     | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 27    | Bueno     |  |
| 15 | 4                               | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 25    | Excelente | 4                                | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 31                           | Bueno     | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 29    | Excelente |  |
| 16 | 4                               | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    | Excelente | 4                                | 5  | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 37                           | Excelente | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 29    | Excelente |  |
| 17 | 4                               | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 27    | Excelente | 4                                | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 33                           | Excelente | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 28    | Bueno     |  |
| 18 | 5                               | 2  | 3  | 5  | 5  | 3  | 23    | Bueno     | 3                                | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 34                           | Excelente | 3   | 3   | 5   | 5   | 2   | 3   | 5   | 26    | Bueno     |  |
| 19 | 4                               | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 21    | Bueno     | 4                                | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 30                           | Bueno     | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 26    | Bueno     |  |
| 20 | 4                               | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 26    | Excelente | 4                                | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 33                           | Excelente | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 30    | Excelente |  |
| 21 | 3                               | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 24    | Bueno     | 3                                | 4  | 5  | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 33                           | Excelente | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 27    | Bueno     |  |

|    |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |    |           |
|----|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|
| 22 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | Bueno     | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 27 | Bueno     |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | Excelente | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | Bueno     |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 29 | Bueno     | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 | Bueno     |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 22 | Bueno     |
| 26 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno     | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 | Bueno     | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 23 | Bueno     |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | Bueno     | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | Bueno     |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | Excelente | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | Excelente |
| 29 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 | Excelente | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | Excelente | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 30 | Excelente |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | Excelente | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | Excelente | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | Excelente |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27 | Bueno     |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | Excelente |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | Excelente | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 29 | Excelente |
| 34 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 | Bueno     |
| 35 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | Bueno     | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 27 | Bueno     |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | Excelente | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | Bueno     |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 29 | Bueno     | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 | Bueno     |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 22 | Bueno     |
| 39 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno     | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 | Bueno     | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 23 | Bueno     |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | Bueno     | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | Bueno     |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | Bueno     | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | Bueno     | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 22 | Bueno     |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23 | Bueno     |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 20 | Bueno     | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | Bueno     |
| 44 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | Bueno     | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 27 | Bueno     |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | Excelente | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | Bueno     |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 29 | Bueno     | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 | Bueno     |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 22 | Bueno     |
| 48 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno     | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 | Bueno     | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 23 | Bueno     |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | Bueno     | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | Bueno     |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | Bueno     | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | Bueno     |

| ESTILOS DEL DIRECTIVO |     |     |     |       |           | PUNTAJE | VALOR     |
|-----------------------|-----|-----|-----|-------|-----------|---------|-----------|
| P22                   | P23 | P24 | P25 | Punt. | Valor     |         |           |
| 3                     | 3   | 2   | 3   | 11    | Regular   | 91      | Bueno     |
| 2                     | 4   | 3   | 4   | 13    | Bueno     | 82      | Bueno     |
| 3                     | 3   | 2   | 3   | 11    | Regular   | 85      | Bueno     |
| 2                     | 4   | 4   | 2   | 12    | Regular   | 85      | Bueno     |
| 3                     | 4   | 3   | 3   | 13    | Bueno     | 92      | Bueno     |
| 4                     | 3   | 4   | 2   | 13    | Bueno     | 94      | Bueno     |
| 4                     | 2   | 2   | 4   | 12    | Regular   | 90      | Bueno     |
| 3                     | 3   | 5   | 3   | 14    | Bueno     | 87      | Bueno     |
| 2                     | 5   | 3   | 3   | 13    | Bueno     | 87      | Bueno     |
| 3                     | 3   | 2   | 3   | 11    | Regular   | 91      | Bueno     |
| 5                     | 4   | 3   | 4   | 16    | Bueno     | 105     | Excelente |
| 5                     | 5   | 5   | 3   | 18    | Excelente | 111     | Excelente |
| 5                     | 5   | 5   | 5   | 20    | Excelente | 119     | Excelente |
| 5                     | 4   | 4   | 4   | 17    | Excelente | 101     | Excelente |
| 4                     | 4   | 4   | 4   | 16    | Bueno     | 101     | Excelente |
| 5                     | 5   | 4   | 5   | 19    | Excelente | 113     | Excelente |
| 5                     | 5   | 4   | 1   | 15    | Bueno     | 103     | Excelente |
| 5                     | 3   | 3   | 4   | 15    | Bueno     | 98      | Bueno     |
| 4                     | 3   | 4   | 2   | 13    | Bueno     | 90      | Bueno     |
| 4                     | 4   | 4   | 4   | 16    | Bueno     | 105     | Excelente |
| 5                     | 3   | 3   | 4   | 15    | Bueno     | 99      | Bueno     |
| 3                     | 4   | 3   | 3   | 13    | Bueno     | 92      | Bueno     |
| 4                     | 3   | 4   | 2   | 13    | Bueno     | 94      | Bueno     |
| 4                     | 2   | 2   | 4   | 12    | Regular   | 90      | Bueno     |
| 3                     | 3   | 5   | 3   | 14    | Bueno     | 87      | Bueno     |

|   |   |   |   |    |           |     |           |
|---|---|---|---|----|-----------|-----|-----------|
| 2 | 5 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 87  | Bueno     |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | Regular   | 91  | Bueno     |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | Bueno     | 105 | Excelente |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | Excelente | 111 | Excelente |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | Excelente | 119 | Excelente |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | Excelente | 101 | Excelente |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Bueno     | 101 | Excelente |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | Excelente | 113 | Excelente |
| 5 | 5 | 4 | 1 | 15 | Bueno     | 103 | Excelente |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 92  | Bueno     |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | Bueno     | 94  | Bueno     |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 12 | Regular   | 90  | Bueno     |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 14 | Bueno     | 87  | Bueno     |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 87  | Bueno     |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | Regular   | 91  | Bueno     |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | Bueno     | 82  | Bueno     |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | Regular   | 85  | Bueno     |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | Regular   | 85  | Bueno     |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 92  | Bueno     |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | Bueno     | 94  | Bueno     |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 12 | Regular   | 90  | Bueno     |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 14 | Bueno     | 87  | Bueno     |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 87  | Bueno     |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | Regular   | 91  | Bueno     |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | Regular   | 91  | Bueno     |



| N° | VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO |    |    |    |    |    |    |       |         |   |    |     |     |     |     |       |         |  |
|----|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|-------|---------|---|----|-----|-----|-----|-----|-------|---------|--|
|    | DIMENSIÓN VISITAS AL AULA          |    |    |    |    |    |    |       |         | DIMENSIÓN ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES |    |     |     |     |     |       |         |  |
|    | P1                                 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | Punt. | Valor   | P8                                      | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | Punt. | Valor   |  |
| 1  | 3                                  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 17    | Bueno   | 2                                       | 2  | 3   | 3   | 3   | 2   | 15    | Regular |  |
| 2  | 2                                  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 14    | Regular | 2                                       | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 12    | Regular |  |
| 3  | 2                                  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 15    | Regular | 3                                       | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 13    | Regular |  |
| 4  | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 18    | Bueno   |  |
| 5  | 2                                  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 19    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 2   | 3   | 2   | 16    | Bueno   |  |
| 6  | 3                                  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 20    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 17    | Bueno   |  |
| 7  | 3                                  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 18    | Bueno   | 2                                       | 2  | 2   | 3   | 2   | 2   | 13    | Regular |  |
| 8  | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 18    | Bueno   |  |
| 9  | 2                                  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 17    | Bueno   | 3                                       | 2  | 2   | 2   | 1   | 1   | 11    | Regular |  |
| 10 | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 20    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 2   | 2   | 3   | 16    | Bueno   |  |
| 11 | 3                                  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 19    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 15    | Regular |  |
| 12 | 2                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 20    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 18    | Bueno   |  |
| 13 | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 20    | Bueno   | 2                                       | 2  | 1   | 3   | 3   | 2   | 13    | Regular |  |
| 14 | 2                                  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 15    | Regular | 1                                       | 1  | 1   | 2   | 2   | 1   | 8     | Malo    |  |
| 15 | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno   | 2                                       | 2  | 1   | 1   | 2   | 1   | 9     | Malo    |  |
| 16 | 3                                  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 13    | Regular | 3                                       | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 16    | Bueno   |  |
| 17 | 3                                  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 19    | Bueno   | 3                                       | 2  | 2   | 2   | 3   | 2   | 14    | Regular |  |
| 18 | 3                                  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 18    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 18    | Bueno   |  |
| 19 | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno   | 3                                       | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 16    | Bueno   |  |
| 20 | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 17    | Bueno   |  |
| 21 | 2                                  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 19    | Bueno   | 2                                       | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 12    | Regular |  |
| 22 | 3                                  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 20    | Bueno   | 3                                       | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 16    | Bueno   |  |
| 23 | 3                                  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 17    | Bueno   | 3                                       | 2  | 3   | 2   | 2   | 2   | 14    | Regular |  |
| 24 | 2                                  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 14    | Regular | 3                                       | 3  | 3   | 2   | 3   | 3   | 17    | Bueno   |  |
| 25 | 2                                  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 15    | Regular | 2                                       | 2  | 3   | 3   | 3   | 2   | 15    | Regular |  |



| DIMENSIÓN MICROTALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE |     |     |     |     |     |     |       |         | PUNTAJE | VALOR   |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|---------|---------|---------|
| P14   | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Punt. | Valor   |         |         |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 17    | Bueno   | 49      | Bueno   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 14    | Regular | 40      | Regular |
| 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 7     | Malo    | 35      | Regular |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 21    | Bueno   | 60      | Bueno   |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 16    | Regular | 51      | Bueno   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 21    | Bueno   | 58      | Bueno   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 20    | Bueno   | 51      | Bueno   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 21    | Bueno   | 60      | Bueno   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 12    | Regular | 40      | Regular |
| 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 19    | Bueno   | 55      | Bueno   |
| 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 19    | Bueno   | 53      | Bueno   |
| 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 20    | Bueno   | 58      | Bueno   |
| 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 17    | Bueno   | 50      | Bueno   |
| 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 20    | Bueno   | 43      | Regular |
| 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 9     | Malo    | 39      | Regular |
| 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 20    | Bueno   | 49      | Bueno   |
| 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 16    | Regular | 49      | Bueno   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 21    | Bueno   | 57      | Bueno   |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 17    | Bueno   | 54      | Bueno   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 14    | Regular | 52      | Bueno   |
| 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 7     | Malo    | 38      | Regular |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 21    | Bueno   | 57      | Bueno   |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 16    | Regular | 47      | Regular |

|   |   |   |   |   |   |   |    |         |    |         |
|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|----|---------|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno   | 52 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | Bueno   | 50 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno   | 54 | Bueno   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 12 | Regular | 49 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | Bueno   | 55 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | Bueno   | 54 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | Bueno   | 44 | Regular |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | Bueno   | 51 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | Bueno   | 56 | Bueno   |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | Bueno   | 56 | Bueno   |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | Bueno   | 55 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | Bueno   | 54 | Bueno   |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18 | Bueno   | 56 | Bueno   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | Bueno   | 52 | Bueno   |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 18 | Bueno   | 50 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | Bueno   | 52 | Bueno   |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | Regular | 53 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno   | 54 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | Bueno   | 45 | Regular |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | Regular | 53 | Bueno   |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | Regular | 50 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno   | 57 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | Bueno   | 50 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | Bueno   | 54 | Bueno   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 12 | Regular | 49 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | Bueno   | 55 | Bueno   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | Bueno   | 54 | Bueno   |

## Anexo 5. Constancia de la Institución Educativa donde se aplicó la investigación



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL ARÉVALO"**  
FUNDADO EL 22 DE DICIEMBRE DE 1960  
R.M. N° 25139 - del 22-12-1960

*Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional*

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL ARÉVALO" ESMIA1 DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CAO, COMPRENSIÓN DEL AMBITO DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ASCOPE, CON CODIGO MODULAR DE NIVEL SECUNDARIO N° 0394171, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA SIGUIENTE

### CONSTANCIA

Que la docente MARGARITA EDELMIRA RIVERA PAREDES identificada con DNI N°18901010, estudiante de la Escuela de Posgrado - Programa académico de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, aplicó en nuestra Institución Educativa el taller y aplicación de instrumentos de Investigación para el desarrollo de la tesis denominada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CAO - ASCOPE, 2022". En dicho estudio participaron el personal Directivo y personal Docente de educación secundaria de la Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Santiago de Cao, 30 de Junio del 2022



**MG. EULOGIO VALQUI CHICHIPE**  
DIRECTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en Instituciones Educativas de Santiago de Cao-Ascope,2022", cuyo autor es RIVERA PAREDES MARGARITA EDELMIRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Julio del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA<br><b>DNI:</b> 43409358<br><b>ORCID</b> 0000-0002-3268-4414 | Firmado digitalmente por:<br>NCARRANZAY25 el 30-<br>07-2022 08:49:40 |

Código documento Trilce: TRI - 0362297