



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en
docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local,
Lima 2023

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

AUTOR:

Enciso Infantes, Paul Abraham (orcid.org/0000-0001-6358-7740)

ASESORES:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mstra. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por las grandes bendiciones recibidas; a mis padres, quienes siempre me han brindado su amor incondicional, apoyo y sacrificio para que pudiera alcanzar mis sueños.

A mi familia, por ser mi fuente de inspiración y motivación constante. A mis amigos, por compartir risas y momentos inolvidables durante este largo camino.

A todas aquellas personas especiales que han sido parte fundamental de mi vida y que, de una u otra manera, han contribuido a la realización de este logro. Esta tesis está dedicada a ustedes, por ser mi motor y mi razón de ser.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en la realización de esta tesis. En primer lugar, a mis asesores, cuya sabiduría, paciencia y orientación fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo. Gracias por su apoyo incondicional y por creer en mi potencial.

También deseo agradecer a los directivos y docentes de las instituciones educativas, por brindarme los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación. A todos los docentes y profesionales que participaron en la recolección de datos y en las discusiones académicas, su colaboración fue de gran valor y enriqueció enormemente este estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023", cuyo autor es ENCISO INFANTES PAUL ABRAHAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 08-08-2023 14:42:32

Código documento Trilce: TRI - 0645620



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ENCISO INFANTES PAUL ABRAHAM estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ENCISO INFANTES PAUL ABRAHAM DNI: 40996682 ORCID: 0000-0001-6358-7740	Firmado electrónicamente por: PENCISO el 24-08- 2023 20:50:58

Código documento Trilce: INV - 1278570

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II.MARCO TEÓRICO	14
III.METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	28
3.3.1. Población	28
3.3.2. Muestra	29
3.3.3. Muestreo	29
3.3.4. Unidad de análisis	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.4.1. Técnica:	30
3.4.2. Instrumentos:	30
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	50
VII.RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de liderazgo directivo en docentes de una unidad de gestión educativa local	34
Tabla 2 Nivel de gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local	35
Tabla 3 Supuestos de normalidad y multicolinealidad	36
Tabla 4 Influencia del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica	37
Tabla 5 Índices de ajuste del modelo de influencia	38
Tabla 6 Influencia de afianzar la organización sobre la gestión pedagógica	39
Tabla 7 Influencia de moderar el comportamiento sobre la gestión pedagógica	40
Tabla 8 Influencia de motivar a sus colaboradores sobre la gestión pedagógica	41
Tabla 9 Influencia de consolidar liderazgo sobre la gestión pedagógica	42
Tabla 10 Influencia de generar un buen clima institucional sobre la gestión pedagógica	43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local. La metodología usada fue con un diseño correlacional causal, no experimental, transversal. La muestra fue de 138 docentes de diferentes instituciones educativas, a quienes se les aplicó los instrumentos en tipo cuestionario de liderazgo directivo y cuestionario de gestión pedagógica. Los resultados indican que por cada unidad que el liderazgo directivo aumento producirá un aumento de $\beta = .69 \pm .08$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una influencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .62 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica. Asimismo, el liderazgo directivo explica un 38% de la variabilidad de la gestión pedagógica; incluso, se evidencian cargas factoriales de .74 a .97, dónde las variables latentes explican de .54 a .87 de la variabilidad de sus dimensiones. Se concluye entonces que existe una influencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .51 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión afianzar la .organización sobre la gestión pedagógica.

Palabras clave: Gestión pedagógica, liderazgo directivo, estructurar sus contenidos.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the incidence of directive leadership in pedagogical management among teachers in a local educational management unit. The methodology used was a non-experimental, cross-sectional correlational design. The sample consisted of 138 teachers from different educational institutions, who were administered questionnaires on directive leadership and pedagogical management. The results indicate that for each unit increase in directive leadership, there will be an increase of $\beta = .69 \pm .08$ units in pedagogical management, demonstrating a large positive influence ($.50 \leq Z_{\beta} = .62 < 1.0$) that is statistically significant ($p < .05$) on pedagogical management. Additionally, directive leadership explains 38% of the variability in pedagogical management; furthermore, factor loadings range from .74 to .97, where latent variables explain from .54 to .87 of the variability in their dimensions. Therefore, it is concluded that there is a large positive influence ($.50 \leq Z_{\beta} = .51 < 1.0$) that is statistically significant ($p < .05$) of the dimension "strengthening the organization" on pedagogical management.

Keywords: Pedagogical management, directive leadership, structuring its contents.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión pedagógica es fundamental para que los docentes puedan estructurar sus contenidos, sopesar estrategias y planificar los pasos a seguir para impartir conocimientos fluidamente; de modo que, el educando pueda mostrar altos niveles de habilidades académicas; no obstante, un centro educativo es una organización y los docentes no laboran aisladamente, sino que obedecen a un sistema que requiere coordinación de grupo, comunicación, respaldo, retroalimentación y consenso entre ellos; en ese sentido, el director de la escuela es la persona a cargo de ese rol de liderazgo, manteniendo claro el enfoque para los demás y alineando sus gestiones educativas para beneficiar al máximo al usuario final del servicio: el educando (Hallinger & Kovačević, 2022).

Por otra parte, en el panorama internacional, las cifras mostraron como la escasez de un liderazgo efectivo sobre gestión pedagógica erosiona las instituciones. Por ejemplo, Ucar y Dalgic (2021), que encuestaron a 558 docentes de la provincia de Van, en Tuquía, encontraron que un liderazgo bajo implicaba bajos niveles de compromiso con la gestión ($R=0.39$) y poca identificación de los maestros con la misión del centro educativo ($R=0.42$); asimismo, Rahmi et al. (2019) (Rahmi et al., 2019) hallaron, en una muestra de 216 docentes de Banjarmasin, en Indonesia, que un deficiente grado de liderazgo de los directores se enlazó a bajos grados de desempeño en la gestión de los maestros ($R=0.76$); y Milon y Shapira (2021) corroboran este tipo de hallazgo en 410 profesores de varios distritos de Israel.

En cuanto al ámbito Latinoamérica, Huaman et al. (2021) mencionaron que el liderazgo de las autoridades escolares puede ser clave en el ordenamiento y guía de la gestión de los docentes. Por ejemplo, Díaz (2019), al evaluar a 42 docentes de colegios de Jocotán (Guatemala) encontró que el 75.6% reconoció una estructura organizacional desfavorable o mediocre por la falta de buenas características de liderazgo en los directivos; Rodríguez (2021), al consultar a 51 docentes de un colegio de Cuernavaca (México), halló que el 61.5% indicaba que el liderazgo era alto, y que por ello, la cooperación y la motivación se mantenían elevadas en el equipo de trabajo.

En el ámbito nacional, la asociación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica puede evidenciarse en investigaciones como la de Gutiérrez y Marreros (2021) quienes encontraron una gestión pedagógica y un liderazgo directivo calificados altos solo por el 6% y el 10% de 40 docentes de Trujillo; Huamán (2022) halló lo mismo en el 20% de 45 docentes de Jaén, y Liviapoma (2022) descubrió que solo el 27.78% de una muestra de docentes en Piura consideró adecuados el liderazgo y la gestión, mostrando todo esto que la mayor parte del personal docente no halla un liderazgo directivo que impacte significativamente en la educación e impulse su gestión.

La problemática local del presente trabajo se enfocó en instituciones educativas dentro de los distritos de Lima, donde se ha evidenciado una falta de liderazgo directivo repercutiendo en la gestión pedagógica, por ello se hace necesario trabajar conjuntamente con los profesores para elevar su calidad educativa, el director debe poseer habilidades para su función, logrando docentes que tengan la capacidad de resolver los problemas y aprender de ellos.

Respecto a lo identificado como un problema local asociado a las variables del presente trabajo, se resalta que muchas de las autoridades que son, de forma predeterminada, llamadas a ejercer un rol de líderes y guías de los equipos de docentes analizados, presentan un cierto margen de oportunidades de mejora, los cuales, al no ajustarse, han venido generando situaciones de coordinaciones confusas, falta de enfoque en la práctica del plan pedagógico y poca iniciativa de retroalimentaciones grupales guiadas por un moderador (líder). Estas características de la realidad que se pudieron observar en establecimientos educativos de localidades de Lima respecto a las variables de estudio son las que generan el requerimiento de cuantificar la comprensión de las mismas y la influencia del liderazgo sobre la gestión.

Por todo lo evidenciado, es que se consideró el requerimiento de abordar el problema a través de pesquisas de carácter científico que contribuyan a escudriñar esta realidad y dar explicación a lo que está ocurriendo con las variables de estudio, de tal modo que se persigue la respuesta a la pregunta:

¿En qué medida el Liderazgo directivo incide en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión Educativa Local?

Además, esta investigación logró ser presentada como un aporte beneficioso que abarca aspectos metodológicos, teóricos y de la realidad práctica enmarcados en las variables propuestas en este estudio. Partiendo de la proyección del beneficio teórico, en este documento se logró acopiar la selección pertinente e idónea de modelos teóricos y conceptos de las variables en el contexto de la población estudiada; de modo que, otras personas podrán consultar este material para profundizar su conocimiento en el liderazgo directivo y la gestión pedagógica para familiarizarse con sus fundamentos.

Desde la visión social y práctica, el presente estudio contuvo datos que describieron el estado de las variables de esta pesquisa según la población elegida, y de la asociación en impacto de una sobre la otra, de modo tal que será información útil para concientizar acerca de las debilidades en ambos aspectos y para poder proponer estrategias o tomar medidas que busquen mejorar la efectividad de la enseñanza, de modo que el usuario final salga beneficiado, es decir, el educando.

El Liderazgo directivo puede usarse como herramienta de gestión para mediar en la operatividad que pueden desarrollar los docentes durante la etapa de la gestión educativa (Cueto et al., 2020). Finalmente, este estudio se consolidó como un aporte metodológico a considerar, ya que empleó instrumentos y procedimiento con sustento en las prácticas científicas, los cuales se podrán aplicar en otras averiguaciones con población similar por parte de futuros investigadores con la certeza de que los datos y resultados que se conseguirán serán fiables y sincerados.

Es entonces que se propone el objetivo general de determinar la incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local; además se establecen los objetivos específicos que son las siguientes: Identificar los niveles de Liderazgo directivo y de gestión pedagógica en docentes de una Unidad de Gestión Educativa

Local; Establecer la incidencia del Liderazgo directivo y las dimensiones de la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Además, se planteó la hipótesis general de probar la incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local; así también las hipótesis específicas en las que se desea probar sobre la incidencia del Liderazgo directivo y sus dimensiones en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se pudo encontrar las investigaciones de autores como:

Cálderón (2021) tuvo por propósito analizar el liderazgo de los directores y su efecto en la gestión de la enseñanza de educadores de un establecimiento educativo de Tacna. La investigación fue básica, cuantitativa y transversal, desarrollada para un grupo de 234 educandos, 39 maestros y 3 directores. Los instrumentos con los que se recabaron datos de cada variable. Resultó en que el valor Chi cuadrado calculado χ^2 fue igual a 15.649 siendo esto mayor al valor crítico de 5.99 ($p < 0.05$), de modo que se rechazó la independencia del comportamiento de las variables. Se concluyó en que el lazo de la variable liderazgo fue directo y significativo con la gestión pedagógica.

Neidi (2019) buscó investigar la asociación del liderazgo del director con la gestión de la enseñanza en educadores de un establecimiento educativo de Huamachuco. La pesquisa fue descriptiva, cuantitativa y transversal, usada en un conjunto de 52 educadores. Los instrumentos fueron cuestionarios usados para captar datos de cada variable. El resultado fue que el liderazgo mostró vínculos significativos con las subdivisiones de la gestión de la enseñanza: con la planificación ($R=0.376$), con la ejecución ($R=0.211$) y con la evaluación ($R=0.338$), los cuales fueron positivos pero débiles. La conclusión fue que hubo una asociación general significativa, débil y positiva entre las variables ($R=0.277$).

Peñares y Terrones (2021) persiguieron el objetivo de estudiar el liderazgo de los directores y su lazo con la gestión de la enseñanza en establecimientos educativos de Cartavio. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y correlacional, aplicado para 40 educadores, los cuales completaron cuestionarios que recolectaban datos de cada variable. El resultado fue que, la gestión pedagógica se vinculó significativamente en magnitud fuerte con el liderazgo autocrático ($R=0.795$), directa y fuerte con el burocrático ($R=0.748$), positiva y fuerte con el democrático ($R=0.725$) y, de igual forma con el transformacional ($R=0.712$). La conclusión fue que sí hubo asociación fuerte y directa entre las variables ($R=0.870$).

Gamarra (2021) buscó conocer el lazo del liderazgo del director y la gestión educativa en educadores de un establecimiento secundario de Santa Anita, en Lima. La pesquisa fue descriptiva, cuantitativa y correlacional, empleada en 149 maestros. Los instrumentos fueron cuestionarios para obtener datos válidos de cada variable. Como resultado se encontró que la gestión mostró relaciones significativas, directas y débiles con los liderazgos: transformacional ($R=0.354$), transaccional ($R=0.348$) y laissez faire ($R=0.228$). Se concluyó en la existencia de un lazo notable, positivo y débil entre las variables de estudio ($R=0.354$).

Manes (2019) adoptó por objetivo determinar el vínculo del liderazgo del director en asociación con la gestión de la enseñanza en maestros de un establecimiento educativo de Acos, en Huaral. La pesquisa fue descriptiva, transversal y cuantitativa, empleado en tres directivos, 18 educadores y 84 estudiantes quienes contestaron cuestionarios sobre gestión pedagógica y liderazgo de tipo directivo. El resultado fue que la gestión pedagógica mostró asociarse de forma significativa con las dimensiones del liderazgo: con el liderazgo autoritario ($R=0.577$), con el liderazgo transformacional ($R=0.595$), con el liderazgo transaccional ($R=0.643$) y el liderazgo laissez faire ($R=0.616$). Se concluyó en la corroboración de un lazo notable y positivo entre los constructos estudiados, y esta fue significativa y fuerte ($R=0.714$).

A nivel internacional, se mencionan a autores como:

Budiman y Sulaiman (2020) tuvieron como objetivo analizar los efectos de la supervisión del director, el liderazgo del director y la motivación de logro de los maestros en el desempeño de los maestros de escuelas en Barito Kuala, en Indonesia. Los métodos fueron descriptivos, cuantitativos y transversales, empleados en 191 educadores. Los instrumentos fueron los cuestionarios para medir cuantificar las variables. Esto resultó en la corroboración de un efecto indirecto de la supervisión del director y de su liderazgo en el desempeño de los docentes de la motivación al logro (0.609 y 0.022). La conclusión fue que sí hubo efecto del liderazgo en el desempeño, pero este efecto se dio con ayuda de la motivación al logro y fue un efecto débil.

Milon y Shapira (2021) buscaron determinar la asociación del liderazgo transformacional de las cabezas de escuela con el profesionalismo de los docentes y el clima ético. La pesquisa fue descriptiva, correlacional y cuantitativa, aplicada a un conjunto de 216 educandos los cuales participaron de cuestionarios sobre liderazgo transformacional, clima ético y la Escala de Identidad Profesional. El resultado fue que el profesionalismo de los docentes se asoció significativamente con el clima ético ($R=0.38$); por su parte, el liderazgo transformacional se asoció de forma moderada con el clima ético ($R=0.33$) y el profesionalismo de los docentes ($R=0.26$). La conclusión fue que existió una asociación moderada entre el profesionalismo de los docentes y el liderazgo.

Shen et al. (2021) buscaron como objetivo determinar si el liderazgo de las cabezas de escuela y la percepción de los educadores estaban asociados con el cambio en la gestión del rendimiento escolar en escuelas de Kentucky, Estados Unidos. La metodología fue descriptiva, transversal y correlacional, usada para estudiar a 444 docentes. Los instrumentos fueron los cuestionarios: Evaluación Vanderbilt de Liderazgo en Educación y la Encuesta de Procesos Escolares para Docentes. Como resultado, la dimensión del liderazgo del director que fue percibida como mejor fue el intento de involucrar más a los tutores con el aprendizaje de sus hijos; asimismo, el liderazgo mostró asociaciones significativas directas y moderadas con la gestión del rendimiento escolar en las dimensiones de rendimiento en lectura ($R=0.481$) y rendimiento en matemáticas ($R=0.254$) de los alumnos. Como conclusión se halló una asociación significativa del liderazgo y la gestión del rendimiento escolar, la cual fue moderada y directa.

Talebizadeh et al. (2021) buscaron conocer el lazo del aprendizaje de liderazgo de los directores (ALD) con el aprendizaje de gestión profesional de los docentes (AGPD), ambas variables mediadas por la confianza y el comportamiento de intercambio de información (CII) en escuelas de Mashhad, Irán. La metodología fue descriptiva, básica y transeccional, empleada en 886 maestros. Los instrumentos fueron la Escala de Aprendizaje de Liderazgo, la Escala de Aprendizaje Profesional del Maestro, y cuestionarios de las otras dos

variables. El ALD se asoció directamente y significativamente con la confianza ($R=0.33$), y ésta con el CII ($R=0.51$) que, a su vez, se asoció con el AGPD ($R=0.16$). Como conclusión, el ALD no se asoció directamente con el AGPD sino través de los mediadores confianza e intercambio ($Rho=0.27$).

Hyeo (2020) investigó el liderazgo del director (LD) y su lazo con el profesionalismo docente (PD) siendo mediado por la eficacia docente colectiva (EDC), la comunidad de aprendizaje profesional (CAP) y la satisfacción laboral de los educadores (SLD) en escuelas de Seúl, Corea del Sur. La pesquisa fue descriptiva, cuantitativa y transeccional, empleada en un grupo de 2655 maestros. Los instrumentos fueron cuestionarios adaptados de una encuesta nacional del Instituto Coreano de Desarrollo Educativo, que sirvieron para medir las variables. Como resultado el liderazgo de las cabezas de escuela mostró asociaciones significativas con la satisfacción del docente ($R=0.577$), la colaboración del maestro ($R=0.324$) y el profesionalismo del docente ($R=0.198$). Las conclusiones fueron que no hubo mediación de las variables, pero sí hubo una relación directa entre el LD y el PD, la cual fue significativa y moderada.

En cuanto a la **teoría del liderazgo directivo**, se dice que el líder establece propósitos que deben ser alcanzados en colaboración con el grupo asignado dentro de un cierto plazo temporal (Luis, 2019). El líder también debe supervisar las actividades de trabajo y hacer correcciones necesarias durante su desarrollo. En este país, la mayoría de las instituciones educativas tienen una deficiencia en el papel del líder educativo (director), y buscan a alguien que tenga todos los distintivos para ser un buen líder y responsabilizarse del establecimiento educativo (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014).

En términos de definiciones de liderazgo, se puede decir que el que posee el rol de liderazgo tiene como fundamento de su papel el hacer que el grupo consiga éxito, realizando funciones que ayuden al grupo a trabajar de manera efectiva. Según Senge et al. (1992), el liderazgo implica asentar un microentorno en el que los miembros puedan elevar escaladamente sus

destrezas, y así tener una mejor cobertura de sus tareas, permitiéndoles tener espacio para la inventiva. Por otro lado, Archer y Cameron (2008) definen el liderazgo como la capacidad humana de cohesionar equipos y motivarlos para trabajar juntos en el logro de objetivos establecidos, lo que a su vez beneficia al total de los individuos y equipos del establecimiento.

Desde la concepción de Konrad et al. (1991), el liderazgo consistió en poder enfocar a los miembros del grupo con miras a que se desempeñen con entusiasmo y logren los objetivos establecidos. En este sentido, el comportamiento del que dirige es muy destacable, pues su quehacer de sostenimiento de la cohesión será determinante para cubrir los propósitos predefinidos. Además, Chiavenato (2011) define el liderazgo como el dominio interpersonal que se ejerce en una realidad específica, y que está guiado por el proceso de comunicación para lograr diversos objetivos planteados.

Por otra parte, Posner (2009) opinó que, para ser considerado como liderazgo, esta característica debe aludir a lo volitivo dentro de los que conforman el grupo de colaboradores, y esa voluntad debe de proyectarse en el perfeccionamiento continuo y estructurado. En este sentido, el poder de liderar funge de ángulo de base en todo grupo que se considere organizado, y debe de demostrarse por aquel señalado como la cabeza o director del equipo asignado.

En lo relativo a los estilos o modos de liderar, se refieren a la forma individual en que actúa el líder, basada en su personalidad, la cual configura su manera de vinculación con los demás elementos del equipo y con sus idiosincrasias o ángulos de percepción respecto al trabajo, la organización y la vida misma (Villa, 2021). El modo elegido o interpretado de liderar presentará características y efectos particulares y proporciones distintas en los procesos de incentivar, coaccionar, pautar y cohesionar a los elementos del equipo.

Se aborda el **la teoría de liderazgo** de Lewin (1944), que manifestó del liderazgo, identificó tres formas de llevar un grupo: el liderazgo autoritario, el cual toma como eje absoluto y absorbente a la cabeza del grupo, quien requiere un control exhaustivo cada detalle de las tareas. Esto genera que los elementos

del grupo limiten su albedrío a lo que pueda disponer el director, de modo que, la idea de fondo que se sedimenta es la de una participación coaccionada y parametrada (Pizzolitto et al., 2022). En general, este tipo de liderazgo puede generar rechazo o incluso una revuelta ejecutada por los elementos del establecimiento educativo, especialmente si la figura que lidera tiene un carácter autoritario muy notorio. A pesar de esto, Lewin (1944) señala que no siempre este tipo de liderazgo genera un ambiente socioemocional desagradable.

El liderazgo democrático implica que el líder no asume todas las responsabilidades ni toma decisiones de forma unilateral, sino que comparte el trabajo y la toma de decisiones con sus colaboradores, quienes participan activamente en el proceso para llegar a un desenlace convergente (Johansson, 2004). Esta manera de liderar promueve lazos constructivos, en los que el dirigente se presenta como un elemento de jerarquía horizontal en el que su relevancia es par a la de los demás. Las resoluciones se abordan considerando el bienestar de todos, en lugar de enfocarse únicamente en el beneficio del líder (Lewin, 1944).

El liderazgo *laissez faire* o *laissez passer* se define de expresiones francesas que, puntualmente, significan: dejar hacer o pasar; el tipo de dirigente conceptualizado así es un elemento descuidado que no sienta límites al equipo ni estimula a la acción. De hecho, Lewin (1944) sostiene que este tipo de líderes son representantes no funcionales, ya que evaden el asumir o, siquiera, negociar resoluciones con los otros elementos, es decir, no se hacen cargo de la organización. Este supuesto líder no reacciona a los eventos que requieren su intervención ni evalúa o modera el consenso de los trabajadores para tomar las decisiones que él debería tomar (Nawaz & Khan, 2016).

Likert (1981) propuso 4 sistemas de administración basados en diferentes tipos de liderazgo que se pueden encontrar en cualquier grupo que se considere organizado. El Sistema I es el autoritario-coactivo, donde la cabeza del grupo toma todas las decisiones de manera arbitraria. Su principal herramienta es el infundir temor por medio de la punición, la cual instituye para

coaccionar el orden que cree conveniente de forma unilateral. El consenso no existe porque las resoluciones nacen de un albedrío unidireccional. Los efectos negativos más notorios que deja son el servilismo, el desgano y la supeditación. No obstante, no siempre es ineficaz cuando el dirigente es quien tiene un saber y experiencias más aventajadas respecto a los otros elementos.

El sistema II, según Likert (1981), es el autoritario benevolente. La cabeza del equipo impone, pero se detiene en momentos en los que considera oportuno prestar atención a ciertas necesidades de los demás componentes del grupo, y aunque se consultan sus opiniones en la toma de decisiones, las políticas están bajo el control del líder. Este tipo de autoridad presiona con advertencias amenazantes, pero sabe retribuir lo que asume como justo cuando el subordinado completa sus deberes. Los resultados son similares al sistema autoritario coactivo, pero menos intensos.

Likert (1981) describió el sistema III como consultivo y participativo. En este sistema, el líder tiene cierta confianza en sus subordinados y se discuten los objetivos y actividades previamente con todos los colaboradores. Además, hay diálogo y se impulsa el trabajo en equipo. Los componentes de la agrupación experimentan grados altos de autoconfianza e impulso.

El sistema IV es participativo y democrático, en el que los elementos son el factor operante en las resoluciones y la cabeza de la agrupación se fía profundamente de ellos. Existe un diálogo fluido y constructivo entre todos los miembros del grupo, lo que confluencia en dosis significativas de incentivo. Este tipo de liderazgo se caracteriza por lograr en los componentes de la agrupación una percepción de sosiego y autovalía beneficiosa para todos (Likert, 1981).

Según Aparisi y Giner (2022), Likert llegó a la conclusión de que éste último modo de liderar era el más adecuado para lograr un liderazgo efectivo dentro de una organización. También destacaron la comparación entre modelos de liderazgo actuales, como el liderazgo transaccional, transformacional y directivo, que se mueven dentro de este tipo de perfiles de dirección.

Según Burns (2017), el liderazgo transaccional es identificable por la intención del dirigente de establecer coordinaciones con el equipo de trabajo en miras a un intercambio de valor entre las partes; en ese sentido, el líder utiliza las transacciones de valor para asegurar el entusiasmo, de modo que si el trabajador cumple con su parte del trabajo y produce resultados, el jefe transaccional le provee de algo que el trabajador considera valioso: reconocimiento, un bono, días de descanso, etc.

El liderazgo transformacional es enmarcado en la persecución del potenciamiento y fortalecimiento de las habilidades de los otros componentes de la agrupación, bajo miras de que sean de mayor provecho para las metas. El líder se propone estabilizar la cohesión de la agrupación transformando a sus miembros en mejores versiones de ellos mismos en función a lo que la organización persigue preliminarmente, y también predice futuras disposiciones, inspirando a los colaboradores para que aspiren a un futuro favorable (Aronson, 2001).

El liderazgo directivo se refiere a las acciones que lleva a cabo el líder o director educativo en un centro para ejecutar las fases de gestión amoldadas a las misiones y miras institucionales. El éxito de un líder directivo también implica un éxito en el aprendizaje de los estudiantes, a través de la delegación de responsabilidades a los profesores a quienes invita a unirse en la elección de las mejores resoluciones en beneficio del educando (Aronson, 2001).

Thieme et al. (2014) afirmaron que el liderazgo directivo es imprescindible para la evolución de la forma de trabajar del dirigente, ya que se centra en supervisar y orientar los cumplimientos paralelos de los educadores a su cargo hacia un punto común. Por otro lado, Rossi (2020) propuso cinco dimensiones de este particular modo de liderar, las cuales son:

Fortalecer la organización mediante la aplicación de diversas estrategias que involucren y comprometan a los educadores desde su albedrío para alcanzar las metas, promoviendo la cohesión de equipo y buscando soluciones legítimas y que funcionen contra los obstáculos.

Moderar el comportamiento y ser un ejemplo comportamental y reproducible por los otros elementos de la agrupación docente, practicando valores y demostrando un comportamiento respetuoso y tolerante hacia las diferentes actitudes de los colaboradores.

Motivar a los colaboradores a participar en diferentes actividades planificadas, fomentando un ambiente de entusiasmo y creatividad.

Consolidar el liderazgo involucrando a todos los actores de modo estructurado y con un tráfico de aportes e ideas fluido que refuercen la gestión a través del consenso productivo.

Promover un buen clima institucional, creando un ambiente de confianza y comodidad en el lugar de trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño de los trabajadores (Rossi, 2020).

Respecto a los fundamentos de la **gestión pedagógica**, Freeman (1995), estableció sobre ésta que se trata de un complejo de tareas interconectadas delegadas y ejecutadas por los educadores bajo el adalid del director, con miras a entregar en la experiencia del educando una enseñanza integral. Por otro lado, Montoya (2010) encaja a la gestión de la enseñanza con los componentes de la gestión administrativa, traduciéndolos al marco de la enseñanza bajo el fin de hacerla funcionar como una empresa con altas prestaciones en servicio.

Por su parte, el MINEDU (2012) observó esta gestión como un complejo de labores que se ciñen a la programación estatal de actividades, contenidos y estrategias. En ese sentido, para este órgano público, la gestión pedagógica se propone desde el decidir la constitución de esta guía, así como la instauración de indicadores que permitan la observación empírica de su comportamiento en la realidad nacional, de modo que se puedan ejecutar modificaciones oportunas en su estructura y aumentar su efectividad.

Se menciona la **teoría de gestión pedagógica** de Batista (2007), quien explicó la gestión de índole pedagógico como la coordinación de contribuciones de cada elemento humano que interactúa con el sistema educativo y sus usuarios finales, de modo que se puedan administrar con valor diferencial todos

los segmentos en los que participa el alumno: la ciencia, el trabajo físico, la cultura y el uso de tecnología; todo esto siendo soportado no solo por actividades operativas sino por resoluciones calibradas de índole económico, legislativo y administrativo (Laguna, 2018).

Según Navarro et al. (1991), la gestión, la administración y la planificación educativas tienen un papel estratégico en la articulación y el sentido de la acción en diferentes niveles educativos. Estas estrategias se basan en perspectivas teóricas y actúan como mediadoras de la acción, desempeñando funciones tanto técnicas y burocráticas como orgánicas en la integración y autogestión de los diferentes sectores educativos.

El requerimiento de replanteamientos en el sector de la enseñanza no es un proyecto sin justificación, ya que, la escena mundial cambia recurrentemente y, con ella, las necesidades de las poblaciones; en congruencia con esto, los educandos precisan nuevos paradigmas en los cuales se les confiera más relevancia en su persecución del saber (Batista, 2007). Es por tal razón que investigadores como Ausubel, Bruner, Vygotsky y otros, sitúan la gestión pedagógica en un papel mayéutico en el que no se imparten nuevos saberes, sino que, se transporta al educando a la posición de creador y descubridor de nuevas nociones (Batista, 2007).

En adición a lo dicho para la gestión pedagógica, Brunner y Kowalski (2011), remarcaron las habilidades de soporte que son una base importante para esta clase de servicios al ciudadano; y es que, las destrezas emocionales, la resistencia psicológica antes infortunios, la congruencia con la idiosincrasia y los preceptos morales, etc.

Latapí (2008) destacó la importancia de analizar el desempeño de los educadores en la implementación del modelo educativo de competencias propuesto por el gobierno, con el fin de comprender las dificultades que enfrentan y las destrezas que encajen de forma más concisa con los propósitos de cada escenario de la gestión.

Pacheco (1991) es quien revisó las formas de revolución de la enseñanza. No obstante, en su esfuerzo nota la carencia de contenido que

permita una revisión idónea de las estrategias educativas de países latinoamericanos. Lo más cercano que pudo recolectar y asimilar fueron visiones propositivas no comprobadas de proyectos de enseñanza.

Asimismo, Alvarado (1998), hizo el miramiento de la gestión pedagógica sin delimitar el marco de investigación de la misma a reflexiones meramente teóricas, ya que, el autor resalta la necesidad holística integrada del ala educativa acopiando otros elementos como las estrategias, las tácticas y las currículas ensayadas en diversas realidades de gestión.

En alineación con la conceptualización del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIEP, 2000), además de integrar más componentes además de lo teórico, proponen no encasillar la responsabilidad de la gestión solo a los elementos docentes ni dirigentes, sino también a otros agentes del medio cuya participación es también relevante, aunque subrepticia.

El MINEDU (2012) indicó que actualmente la gestión escolar se centra principalmente en aspectos administrativos, lo cual no cumple su propósito principal que es crear condiciones con propósito de impulsar la asimilación de contenido cada vez más complejo, por parte de los educandos. Asimismo, este órgano público acepta la obsolescencia de las instituciones y exige su reinvencción tanto en el aspecto curricular como en el aplicativo y empírico.

En ese sentido, Batista (2007) manifestó que para esta transformación es prioritario establecer qué y con qué propósito se debe implementar un perfeccionamiento de la gestión en las diversas jerarquías de su alcance. Uno de los lineamientos fundamentales que puede centrar ese impulso transformador es el propósito de unificar los requerimientos del aprendizaje del educando con los de enseñanza del educador; y es que, en eso se basa la gestión pedagógica en su propósito más innovador (Leithwood, 2007).

Bajo esta visión de la gestión, no puede asumirse a los asociados a este proceso como piezas fijas que interpretan un rol inamovible, sino como agentes que se desplazan en un abanico amplio de alternativas en las cuales hacen uso de su capacidad volitiva con suficiente autonomía para colaborar sin sentirse coaccionados ni desmotivados (Loera, 2007).

El recurso presentado aquí permitió abordar problemas específicos de aprendizaje que surgen en las aulas. Las pautas se traducen en converger cada fase de la administración aplicada al entorno educativo para favorecer la productividad de los educadores. Este proceso implicó la identificación del problema, la definición de objetivos o metas, el miramiento del margen de divergencia entre la realidad presente y la planificada, y la generación de una estrategia estructurada para cerrar la brecha gradualmente, siempre priorizando el aprendizaje como el objetivo principal tanto para el desempeño pedagógico del docente como para la organización escolar en general (Rueda, 2021).

En la actualidad, las escuelas necesitan implementar procesos de gestión para validar su papel en la sociedad y asegurarse de cumplir con su objetivo específico. A pesar de que la educación es un derecho, es importante garantizar la calidad para que sea eficiente y se adapte al contexto en el que se encuentran los actores de la escena de la enseñanza. Es requerido sentar estándares estrictos que se afilien a la cobertura de los propósitos. Esto asegurará que la educación sea valorada y tenga una presencia importante en la sociedad (Rivadeneira y Cedillo, 2020).

Tomando en cuenta el flujo de los recursos, la gestión describe un balance de todo aquello que los mueve de modo ordenado, como los estilos de gestión, el mecanismo legal y administrativo, los elementos humanos y los parámetros de visión a futuro (Cassasus, 2000). Pozner (2000) coincide en que es necesario pensar en la gestión educativa como un sistema complejo que se integra con el entorno, donde se consideran aspectos políticos, técnicos y pedagógicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo que caracterizó a esta pesquisa fue básico, lo cual significa que se buscó con ella el entendimiento de la información contenida en la problemática abarcada. Desde la perspectiva del enfoque por el que se optó, éste fue cuantitativo, ya que, los datos recabados atravesaron por un procesamiento estadístico para conseguir los resultados que fueron presentados en esos términos (Hernández y otros, 2014).

En relación al diseño, este trabajo fue no experimental, a causa de que las variables no fueron alteradas o sometidas a algún cambio, ya que, sus comportamientos solo fueron observados en el proceso; asimismo, debido a que los datos de los participantes sólo fueron recogidos una vez en la pesquisa, esta se consideró transversal; finalmente, este trabajo fue correlacional causal (Hernández & Mendoza, 2018); en el sentido de que busca asociar al Liderazgo directivo (V_I) y a la Gestión pedagógica (V_D) mediante un punto predecible de docentes de una Unidad de gestión educativa local (M), 2023.

Se procede a describir de la siguiente manera:

$$M \quad V_I \longrightarrow V_D$$

Donde:

M: Docentes de una Unidad de gestión educativa local

V_I : Liderazgo directivo

V_D : Gestión pedagógica

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

El liderazgo directivo en el sector de la enseñanza desempeñó un papel extremadamente importante al impulsar cambios en las prácticas de enseñanza para mejorar las habilidades de los maestros y la forma en la que impactan en el proceso que resulta de la asimilación de contenidos por parte del educando (Luis, 2019).

Definición operacional

El liderazgo directivo se midió por medio de un cuestionario de liderazgo directivo de Luis (2019), evaluación de 5 dimensiones y sus respectivos indicadores para establecer los niveles en cada docente

Indicadores

Los indicadores según los componentes de la variable liderazgo directivo son; en afianzar la organización, los indicadores resolución de problemas y adaptación a los cambios; en moderar el comportamiento, los indicadores modelo de persona y comunicación; en motiva a sus colaboradores, los indicadores visión de futuro y dinamismo; en consolidar el liderazgo; el indicador trabajo en equipo; en generar un buen clima institucional, el indicador relaciones interpersonales

Escala de medición

Escala Ordinal

Variable 2: Gestión pedagógica

Definición conceptual

El concepto de gestión se distancia de su postura tradicional, basada en aspectos burocráticos y administrativos, y adquiere un significado distinto dentro del contexto escolar. A pesar de que se persiste en el ir poniendo detalle en el cómo se administran sus recursos, talentos humanos, procesos, sus procedimientos y los resultados obtenidos, en las instituciones educativas también surgen otros

elementos que dan lugar a una forma de gestión particular: la gestión escolar (Coaquira, 2018).

Definición operacional

La gestión pedagógica fue medida por medio un cuestionario (Coaquira, 2018) de la evaluación de 2 dimensiones y sus respectivos indicadores para establecer los niveles en cada docente

Indicadores

Los indicadores según los componentes de la variable gestión pedagógica son; en desarrollo de prácticas pedagógicas, los indicadores estrategias metodológicas y paradigmas pedagógicas innovadoras; en actualización y desarrollo profesional del docente, los indicadores capacitaciones y desarrollo de capacidades personales.

Escala de medición

Escala Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo constituida por los educadores que presentaron las cualidades y requisitos planteados como idóneos para incorporarse o ser parte de la pesquisa (Hernández et al., 2014), siendo la cifra completa de 200 sujetos de varios establecimientos de enseñanza.

Criterios de inclusión

Docentes de unas instituciones educativas que acepten la aplicación de los instrumentos.

Docentes de unas instituciones educativas que tengan matrícula oficial

Docentes que tengan un desarrollo cognitivo adecuado.

Criterios de exclusión

Docentes de unas Instituciones educativas que no se encuentren en condiciones de realizar la encuesta.

Docentes de unas Instituciones educativas que no completen adecuadamente ambos instrumentos.

3.3.2. Muestra

Se optó por realizar una selección de muestra de 138 docentes que ejercían funciones en una Unidad de gestión educativa local. Para garantizar la representatividad del grupo muestral, se empleó una fórmula estadística diseñada para estimar características de poblaciones desconocidas. Este enfoque permitió obtener una agrupación con características idóneas de la población en cuestión, lo que aseguró de forma consistente una fuente de datos correctos para realizar análisis y extrapolar conclusiones más amplias (Hernández et al., 2014).

3.3.3. Muestreo

Se ejecutó uno de tipo probabilístico, específicamente un grupo muestral aleatorio simple, para la población en cuestión. Esto implica que se consideró a la población en sus diferentes estratos o grupos, y luego se seleccionaron de forma aleatoria indistintamente de sus características. Este enfoque fue garante en la certeza de que el completo de los participantes de la población compartían la misma probabilidad de contar como seleccionados de manera equitativa y brinda una base sólida para realizar inferencias y generalizaciones precisas sobre la población en su conjunto (Hernández et al., 2014).

3.3.4. Unidad de análisis

Se tomó en cuenta como unidad de análisis a los docentes perteneciente a varias instituciones educativas de la ciudad de Lima que se encuentren aptos para poder formar parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

En esta pesquisa se recurrió a una encuesta como herramienta principal. Mediante esta encuesta, se formularon diversas preguntas diseñadas para recopilar datos de la muestra evaluada (Hernández y otros, 2014). El propósito central de esta averiguación fue perseguir una examinación rigurosa basado en los datos obtenidos.

3.4.2. Instrumentos:

En este estudio, se optó por utilizar cuestionarios como uno de los métodos más eficientes para recopilar datos dentro de un segmento temporal notablemente corto. Los cuestionarios consistieron en un conjunto de preguntas cuidadosamente formuladas con el propósito de obtener datos relevantes y adecuados que contribuyeran al logro de los objetivos establecidos en esta investigación (Osorio, 2018). Esta elección se basó en la capacidad de los cuestionarios para proporcionar datos sustanciales y permitir un análisis exhaustivo en línea con los objetivos del estudio.

Liderazgo directivo

En este estudio se recurrió al cuestionario de liderazgo directivo de Rossi, adaptado por Luis (2019), el cual fue adaptado para fines de este estudio, cuenta con 21 reactivos divididos en las 5 dimensiones planteadas por el autor original.

Validez y confiabilidad

En relación a la validez del instrumento utilizado, se ha decidido someterlo a un proceso de validación de contenido. Para ello, convocó la participación de 3 expertos en la materia, quienes fueron los encargados de evaluar la adecuación y pertinencia del instrumento para medir la variable en cuestión a través de una ficha de validación y poder establecer el valor de Aiken para cada ítem.

Para asegurar la confiabilidad, la cual en su versión original fue de ,890, se efectuó también de la aplicación del instrumento en la que participaron 20 profesores; lo recogido de esa aplicación pasó a ser aprobado por el procedimiento de Alpha de Cronbach para verificar que es confiable.

Gestión pedagógica

Para esta investigación se utilizó el cuestionario de gestión pedagógica de Coaquira (2018), el cual fue adaptado para fines de este estudio, cuenta con 16 reactivos divididos en las 2 dimensiones planteadas por el autor original.

Validez y confiabilidad

En relación a la validez del instrumento utilizado, se ha decidido someterlo a un proceso de validación de contenido. Para ello, convocó la participación de 3 expertos en la materia, quienes fueron los encargados de evaluar la adecuación y pertinencia del instrumento para medir la variable en cuestión a través de una ficha de validación y poder establecer el valor de Aiken para cada ítem.

Para asegurar la confiabilidad, la cual en su versión original fue de ,968, se efectuará también de la aplicación del instrumento en la que participarán 20 profesores; lo recogido de esa aplicación pasará a ser aprobado por el procedimiento de Alpha de Cronbach para verificar que es confiable.

3.5. Procedimientos

Para conducir la presente pesquisa, se tomaron diversas medidas para asegurar la legalidad y validez de los datos obtenidos. En primer lugar, se solicitaron los permisos necesarios al establecimiento educativo en el cual se efectuó la obtención de información. Posteriormente, se obtuvo la lista de docentes y se seleccionó a aquellos que cumplían con los criterios necesarios para formar parte de la muestra. Además, se gestionó el permiso de los investigadores que diseñaron los instrumentos. Asimismo, se hizo a los voluntarios conscientes de los fines y medios que posee la pesquisa, de manera que, basados en el libre uso de su albedrío, firmaron el consentimiento informado. Luego del recabo de los datos, éstos se trapazaron a un archivo que sirvió de base de información, la cual nutrió la fase estadística con la cual los datos se convirtieron en los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso requirió una muestra probabilística, lo que permitió aplicar un análisis inferencial (Salinas, 1993). Dicha información se procesó utilizando SPSS V25 y AMOS para comprender la causalidad de las variables con escala de intervalo, lo que facilitó la organización y categorización por niveles para abordar objetivos descriptivos específicos. Se organizó la información en frecuencias y porcentajes, identificando los niveles en cada variable y sus dimensiones (Hernández y otros, 2014). Luego se evaluó con ecuaciones estructurales, comenzando con la normalidad mediante pruebas de Kolmogorov-Smirnov. Se analizó la normalidad para obtener la curtosis conjunta, con datos menores a 70 confirmaron la normalidad de los ítems. Además, se usaron las correlaciones, mostrando valores inferiores a .90, indicando falta de multicolinealidad. Dichos datos llevaron a la aplicación de ecuaciones estructurales utilizando el método de Máxima Verosimilitud para los coeficientes beta estandarizados "Zb" y el coeficiente de determinación múltiple R². Además, se consideró que el ajuste del modelo de influencia con la variable dependiente (como variable latente) era aceptable en los

índices de ajuste, la razón de verosimilitud $X^2/df < 3$, la raíz media residual estandarizada $SRMR < .08$, el índice de ajuste comparativo $CFI > .90$ y el índice de ajuste parsimonioso $PCFI > .50$. Se calculó los coeficientes beta estandarizados "Zb" y R² evaluando la magnitud del efecto según el criterio de Cohen (1988), considerando un tamaño de efecto trivial de [.00 - .10), tamaño pequeño de [.10 a .30), tamaño moderado de [.30 a .50) y tamaño grande de [.50 a 1.0]. Las hipótesis generales y específicas se contrastaron considerando un Alfa =0.05.

3.7. Aspectos éticos

En la esfera nacional, los hitos éticos instaurados por el Código Nacional de Integración Científica configuraron los límites y pertinencias de esta pesquisa, empezando por el carácter de confidencialidad, mismo que se hizo efectivo con un documento de consentimiento informado, mismo que se transmitió a los participantes las nociones, proyecciones e intenciones de este estudio, así como el aseguramiento del trato prudente y confidencial de los datos que proporcionaron los participantes (CONCYTEC, 2020).

A nivel internacional, se han considerado los principios éticos esenciales en cualquier investigación que tenga como objetivo el beneficio de la población estudiada. En este sentido, se ha aplicado el principio de beneficencia al garantizar que los resultados obtenidos sean en favor y bien de la población abarcada, y el principio de no maleficencia al evitar cualquier perjuicio infringido a los voluntarios en el curso del presente trabajo. También se ha promovido el principio de autonomía al permitir que los participantes elijan libremente si desean o no participar en el estudio, sin ningún tipo de coacción, y finalmente el principio de justicia al asegurarse de que no haya alguna actitud o disposición guiada con el propósito de discriminar, sino solo con miras a asegurar la calidad del grupo muestral según lo idóneo para la validez de los resultados (Beauchamp & Childress, 2011).

IV. RESULTADOS

Nivel descriptivo

Tabla 1

Nivel de liderazgo directivo en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Variable	Excelente		Básico		Deficiente		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Liderazgo directivo	30	21.7	38	27.5	70	50.7	138
Afianzar la organización	28	20.3	36	26.1	74	53.6	138
Moderar el comportamiento	23	16.7	49	35.5	66	47.8	138
Motivar a sus colaboradores	30	21.7	43	31.2	65	47.1	138
Consolidar liderazgo	29	21.0	42	30.4	67	48.6	138
Generar un buen clima institucional	26	18.8	54	39.1	58	42.0	138

En la tabla 1, se muestra un liderazgo directivo deficiente en un 50.7%, explicada por una deficiente labor en afianzar la organización en un 53.6%, moderar el comportamiento en un 47.8%, motivar a sus colaboradores en un 47.8%, consolidar el liderazgo en un 48.6% y generar un buen clima institucional en un 42% en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Tabla 2

Nivel de gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local

Variable	Buena		Regular		Deficiente		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Gestión pedagógica	27	19.6	45	32.6	66	47.8	138
Desarrollo de prácticas pedagógicas	25	18.1	49	35.5	64	46.4	138
Actualización y desarrollo profesional docente	26	18.8	44	31.9	68	49.3	138

En la tabla 2, se aprecia una gestión pedagógica deficiente en un 47.8%, teniendo en cuenta a un deficiente desarrollo de prácticas pedagógicas en un 46.4% y actualización y desarrollo profesional docente en un 49.3% en la gestión pedagógica de los docentes de una unidad de gestión educativa local.

Evaluación de supuestos

Tabla 3

Supuestos de normalidad y multicolinealidad

Variables Dimensiones	Estadísticos		
	K-S	gl	p
Normalidad univariante			
Liderazgo directivo	.181	138	<.001
Afianzar la organización	.202	138	<.001
Moderar el comportamiento	.191	138	<.001
Motiva a sus colaboradores	.138	138	<.001
Consolidar liderazgo	.170	138	<.001
Generar un buen clima institucional	.164	138	<.001
Gestión pedagógica	.163	138	<.001
Desarrollo de prácticas pedagógicas	.155	138	<.001
Actualización y desarrollo profesional docente	.173	138	<.001
Normalidad multivariante			
Coeficiente de curtosis multivariante	-2.86		
Multicolinealidad			
Correlación entre dimensiones	-.20 a .84		

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov; p: Significancia; Cm: Coeficiente de curtosis multivariante de Mardia.

La tabla 3 evidencia una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de las dimensiones con la distribución gaussiana (Lilliefors, 1967); asimismo, el coeficiente de curtosis multivariante toma un valor de 2.86 < 70 verificando el supuesto de normalidad multivariante (Mardia, 1970); además, los coeficientes de correlación entre dimensiones descartan la presencia de multicolinealidad al encontrarse valores de -.20 a .84, menores a .90 como lo describe Arias (2008). Este escenario permite utilizar las ecuaciones estructurales para estimar la incidencia y calcular los coeficientes estandarizados mediante el método de máxima verosimilitud.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El liderazgo directivo no incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

H_G: El liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Regla de decisión

En adelante, se acepta H₀ sólo si $p \geq 0,05$ y ajuste aceptable, sino rechazar H₀.

Evidencia estadística

Tabla 4

Incidencia del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica

Relación causal	β	EE	Z	p	Z_{β}	R ²
Liderazgo directivo → Gestión pedagógica	.69	.08	8.21	<.001	.62	.38
Liderazgo directivo → Generar un buen clima institucional	1.0				.93	.87
→ Consolidar liderazgo	.51	.03	14.9	<.001	.84	.71
→ Motiva a sus colaboradores	.54	.04	14.8	<.001	.84	.70
→ Moderar el comportamiento	.62	.03	18.4	<.001	.91	.83
→ Afianzar la organización	.27	.02	11.4	<.001	.74	.54
G. Pedagógica → Desarrollo de prácticas pedagógicas	1.0				.97	.94
→ Actualización y desarrollo profesional	1.0				.87	.76

Nota: β : Carga de regresión, EE: Erros estándar; Z: Valor normal estándar; p: Significancia; Z_{β} : Carga de regresión estandarizada; R²: Correlación múltiple al cuadrado.

En la Tabla 4, se destaca que por cada unidad que el liderazgo directivo aumento producirá un aumento de $\beta = .69 \pm .08$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .62 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica. Asimismo, el liderazgo directivo explica un 38% de la variabilidad de la gestión pedagógica; incluso, se evidencian cargas factoriales de .74 a .97, dónde las variables latentes explican de .54 a .87 de la variabilidad de sus dimensiones.

Tabla 5*Índices de ajuste del modelo de influencia*

X²/gl	SRMR	CFI	PCFI
2.31	.049	.997	.651

Nota: X²/gl: Razón de verosimilitud; SRMR: Raíz media residual estandarizada; CFI: Índice de ajuste comparativo; PCFI: Índice de ajuste comparativo parsimonioso

En la tabla 5, se apreció índices de ajuste satisfactorios (Gaskin & Lim, 2016). Justificando un buen ajuste, con una razón de verosimilitud $X^2/gl = 2.31 < 3$, una raíz media residual estandarizada $SRMR = .049 < .05$, un índice de ajuste comparativo $CFI = .997 > .950$ y un índice de ajuste comparativo parsimonioso $PCFI = .651 > .50$ evidenciando que el modelo es una representación sólida de las relaciones causales entre las variables en la población objetivo.

Con base en la evidencia estadística, se decide rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₀: Afianzar la organización no incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

H₁: Afianzar la organización incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Regla de decisión

En adelante, se acepta H₀ sólo si $p \geq 0,05$, caso contrario rechazar H₀.

Evidencia estadística

Tabla 6

Incidencia de afianzar la organización sobre la gestión pedagógica

Relación causal	β	EE	Z	p	Z_{β}	R ²
Afianzar la organización → Gestión pedagógica	1.09	.16	6.98	<.001	.51	.26

Nota: β : Carga de regresión, EE: Erros estándar; Z: Valor normal estándar; p : Significancia; Z_{β} : Carga de regresión estandarizada; R²: Correlación múltiple al cuadrado.

En la Tabla 6, se destaca que por cada unidad que la dimensión afianzar la organización aumente, producirá un aumento de $\beta = 1.09 \pm .16$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .51 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión afianzar la organización sobre la gestión pedagógica. Asimismo, la dimensión afianzar la organización explica un 26% de la variabilidad de la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

A partir de las pruebas observadas, se opta por descartar la H₀.

Hipótesis específica 2

H₀: Moderar el comportamiento no incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

H₂: Moderar el comportamiento incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Evidencia estadística

Tabla 7

Incidencia de moderar el comportamiento sobre la gestión pedagógica

Relación causal	β	EE	Z	p	Z_{β}	R^2
Moderar el comportamiento → Gestión pedagógica	1.64	.29	5.69	<.001	.44	.19

Nota: β : Carga de regresión, EE: Erros estándar; Z: Valor normal estándar; p : Significancia; Z_{β} : Carga de regresión estandarizada; R^2 : Correlación múltiple al cuadrado.

En la Tabla 7, se destaca que por cada unidad que la dimensión moderar el comportamiento aumente, producirá un aumento de $\beta = 1.64 \pm .29$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una incidencia positiva de magnitud moderada ($.30 \leq Z_{\beta} = .44 < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión moderar el comportamiento sobre la gestión pedagógica. Asimismo, la dimensión moderar el comportamiento explica un 19% de la variabilidad de la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

La evidencia indica que se debe rechazar la H₀.

Hipótesis específica 3

H₀: Motivar a sus colaboradores no incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

H₃: Motivar a sus colaboradores incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Evidencia estadística

Tabla 8

Incidencia de motivar a sus colaboradores sobre la gestión pedagógica

Relación causal	β	EE	Z	p	Z_{β}	R^2
Motivar a sus colaboradores \rightarrow Gestión pedagógica	1.73	.26	6.68	<.001	.50	.25

Nota: β : Carga de regresión, EE: Erros estándar; Z: Valor normal estándar; p : Significancia; Z_{β} : Carga de regresión estandarizada; R^2 : Correlación múltiple al cuadrado.

En la Tabla 8, se destaca que por cada unidad que la dimensión motivar a sus colaboradores aumente, producirá un aumento de $\beta = 1.73 \pm .26$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .50 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión motivar a sus colaboradores sobre la gestión pedagógica. Asimismo, la dimensión motivar a sus colaboradores explica un 25% de la variabilidad de la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Los resultados respaldan el rechazo de la H₀.

Hipótesis específica 4

H₀: Consolidar liderazgo no incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

H₄: Consolidar liderazgo incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Evidencia estadística

Tabla 9

Incidencia de consolidar liderazgo sobre la gestión pedagógica

Relación causal	β	EE	Z	p	Z_{β}	R^2
Consolidar liderazgo → Gestión pedagógica	1.85	.24	7.74	<.001	.55	.30

Nota: β : Carga de regresión, EE: Erros estándar; Z: Valor normal estándar; p : Significancia; Z_{β} : Carga de regresión estandarizada; R^2 : Correlación múltiple al cuadrado.

En la Tabla 9, se destaca que por cada unidad que la dimensión consolidar liderazgo aumente, producirá un aumento de $\beta = 1.85 \pm .24$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .55 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión consolidar liderazgo sobre la gestión pedagógica. Asimismo, la dimensión consolidar liderazgo explica un 30% de la variabilidad de la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Con base en la información disponible, se decide rechazar la H₀.

Hipótesis específica 5

H₀: Generar un buen clima institucional no incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

H₅: Generar un buen clima institucional incide en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Evidencia estadística

Tabla 10

Incidencia de generar un buen clima institucional sobre la gestión pedagógica

Relación causal	β	EE	Z	p	Z_{β}	R ²
Generar un buen clima institucional → Gestión pedagógica	1.82	.52	3.53	<.001	.29	.08

Nota: β : Carga de regresión, EE: Erros estándar; Z: Valor normal estándar; p: Significancia; Z_{β} : Carga de regresión estandarizada; R²: Correlación múltiple al cuadrado.

En la Tabla 9, se destaca que por cada unidad que la dimensión generar un buen clima institucional aumente, producirá un aumento de $\beta = 1.82 \pm .52$ unidades en la gestión pedagógica, evidenciando una incidencia positiva de magnitud pequeña ($.10 \leq Z_{\beta} = .29 < .30$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión generar un buen clima institucional sobre la gestión pedagógica. Asimismo, la dimensión generar un buen clima institucional explica un 8% de la variabilidad de la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local.

Los datos recolectados llevan a la decisión de rechazar la H₀.

V. DISCUSIÓN

En el contexto de la educación en Lima durante el año 2023, el liderazgo directivo en la gestión pedagógica se posiciona como un factor clave para la adecuada fluidez y efectividad del sistema de enseñanza en la región. El presente análisis se enfoca en la importancia y el impacto del liderazgo directivo en los docentes, quienes desempeñan un efecto determinante en el progreso de los futuros ciudadanos. Así que luego de la contrastación de los resultados se pudo encontrar lo siguiente:

En cuanto al objetivo general, se evidencia una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .62 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica. Así que el liderazgo directivo tiene un efecto positivo destacado y claramente relevante en el ámbito de la gestión pedagógica, lo que puede traducirse en mejoras significativas en el rendimiento académico, el clima del establecimiento de enseñanza y el progreso de los educadores, entre otros aspectos. Se enfatiza entonces la importancia de un liderazgo efectivo en los avances relativos a la enseñanza y la calidad general de la enseñanza-aprendizaje. Este resultado concuerda con lo hallado por Cálderón (2021), que consiguió identificar un lazo notable del liderazgo directivo en la gestión pedagógica de instituciones educativas, por lo que el papel del director es muy importante. Es importante destacar las características que definen un liderazgo directivo efectivo en la gestión pedagógica. La empatía, la escucha activa, la respuesta adaptativa y el incentivo de un buen medio colaborativo son algunas de las cualidades esenciales que permiten a los líderes educativos enfrentar los desafíos presentes en el ámbito escolar y conducir a sus equipos hacia el éxito académico (Villa, 2021).

Por ello, es relevante promover programas de formación y capacitación que fortalezcan las habilidades de liderazgo y brinden herramientas para superar estos desafíos.

Respecto al objetivo específico 1, se evidencia un liderazgo directivo deficiente en un 50.7%, explicada por una deficiente labor en afianzar la organización en

un 53.6%, generando un buen clima institucional en un 42% en educadores de una unidad de gestión educativa local. Estos resultados sugieren que las consecuencias de un liderazgo directivo deficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local implican una significativa afectación de ciertos aspectos de la institución, afectando la organización y el clima institucional, y generando una percepción general negativa por parte de los docentes. Esto concuerda con lo planteado por Manes (2019), quien investigó acerca del liderazgo directivo, encontrando que existe una adecuada dirección de parte del director.

El liderazgo directivo, en la esfera de la enseñanza, se refiere a la capacidad de los líderes escolares para guiar, motivar y coordinar los esfuerzos del cuerpo docente hacia el logro de objetivos pedagógicos y formativos. Un liderazgo efectivo no solo implica una gestión administrativa adecuada, sino también el establecimiento de una visión compartida, un ambiente propicio para el aprendizaje y un acompañamiento activo a los docentes en su crecimiento profesional (Luis, 2019). Un liderazgo directivo sólido y efectivo es axial para el avance en materia de enseñanza dentro una institución educativa, y trabajar en su mejora tendrá corolarios propicios en el rendimiento y bienestar de los educadores y, en última instancia, de los estudiantes.

En cuanto al objetivo específico 2, se evidencia una gestión pedagógica deficiente en un 47.8%, debido a un deficiente desarrollo de prácticas pedagógicas en un 46.4% y actualización y desarrollo profesional docente en un 49.3% de los docentes de una unidad de gestión educativa local. Estos resultados sugieren que la presencia de una gestión pedagógica deficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local tiene un impacto significativo en el desarrollo y la calidad de la educación. La falta de enfoques pedagógicos efectivos y la ausencia de desarrollo profesional docente adecuado pueden repercutir negativamente en el rendimiento y la motivación de los estudiantes, así como en la satisfacción y el desempeño de los propios docentes. Esto coincide con lo hallado por Peñares y Terrones (2021) quienes hallaron una adecuada gestión pedagógica en la dirección de instituciones educativas.

Una gestión pedagógica sólida y efectiva es fundamental para garantizar una educación de calidad y el éxito de los estudiantes. Trabajar en la mejora de la gestión pedagógica tendrá un impacto positivo en el logro académico, el ambiente escolar y el desarrollo integral de los estudiantes, así como en la satisfacción y la eficacia de los docentes en su labor educativa.

Respecto al objetivo específico 3, se evidencia una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .51 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión afianzar la organización sobre la gestión pedagógica. Esto implica que cuando la institución educativa enfoca sus esfuerzos en fortalecer su organización interna, como la planificación efectiva, la optimización de recursos y la promoción de una cultura de colaboración, se observa una mejora significativa en la calidad de la gestión pedagógica. Esto puede traducirse en una mayor eficacia en la implementación de prácticas pedagógicas, una mejor adaptación a las necesidades de los estudiantes y una mejora general en el rendimiento académico. Esto encaja con lo hallado por Neidi (2019) quien pudo verificar como el liderazgo directivo se asocia con la gestión pedagógica de los educadores de instituciones educativas.

Se destaca la importancia de enfocarse en afianzar la organización interna de la institución educativa como un factor clave para mejorar la gestión pedagógica. Fortalecer la estructura y el funcionamiento de la institución puede tener un impacto positivo y significativo en la calidad de la educación que se ofrece, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes, y contribuyendo al logro de los objetivos académicos y formativos.

En cuanto al objetivo específico 4, se evidencia una incidencia positiva de magnitud moderada ($.30 \leq Z_{\beta} = .44 < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión moderar el comportamiento sobre la gestión pedagógica. Esto significa que cuando los líderes educativos se enfocan en moderar y gestionar adecuadamente el comportamiento dentro de la institución, se observa una mejora significativa en la calidad de la gestión pedagógica. Un ambiente de respeto y disciplina positiva puede facilitar la implementación de prácticas

pedagógicas efectivas, promover un clima escolar propicio para el aprendizaje y mejorar la convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa. Esto corresponde con lo hallado por Peñares y Terrones (2021), quienes hicieron su estudio acerca de como el liderazgo directivo tiene asociación con la gestión pedagógica en el ambito educativo.

Gestionar adecuadamente el comportamiento dentro de la institución puede tener un impacto significativo en el logro de los objetivos educativos y en el desarrollo de una comunidad educativa saludable y comprometida.

Respecto al objetivo específico 5, se evidencia una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .50 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión motivar a sus colaboradores sobre la gestión pedagógica. esto significa que cuando los líderes educativos enfocan sus esfuerzos en motivar y apoyar a sus colaboradores, se observa una mejora sustancial en la calidad de la gestión pedagógica. Un ambiente de trabajo positivo y motivador puede fomentar la colaboración, la creatividad y la dedicación de los docentes y el personal educativo, lo que se traduce en una mayor eficacia en la implementación de prácticas pedagógicas, un clima escolar más favorable para el aprendizaje y un mayor compromiso con la misión y visión de la institución educativa. Esto se ajusta con lo hallado por Gamarra (2021), quien pudo encontrar evidencia acerca de como se vincula el liderazgo educativo y la gestión educativa.

Un liderazgo que se enfoca en motivar y apoyar a los colaboradores puede impulsar la mejora continua, el crecimiento profesional y la satisfacción de todos los involucrados en el proceso educativo, lo que contribuye al logro de los objetivos académicos y al desarrollo integral de los estudiantes.

En cuanto al objetivo específico 6, se evidencia una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .55 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión consolidar liderazgo sobre la gestión pedagógica. esto significa que cuando los líderes educativos enfocan sus esfuerzos en consolidar su liderazgo y establecer una dirección clara en la institución, se observa una

mejora sustancial en la calidad de la gestión pedagógica. Un liderazgo consolidado puede inspirar y guiar al cuerpo docente y al personal educativo hacia objetivos comunes, lo que se traduce en una mayor eficacia en la implementación de prácticas pedagógicas, una mejor adaptación a las necesidades de los estudiantes y una mayor cohesión en la comunidad educativa. Esto se adecua con lo hallado por Peñares y Terrones (2021), encontrando evidencia acerca de que el liderazgo directivo se relaciona con la forma en como se consolida el liderazgo del director.

Un liderazgo consolidado y efectivo es un elemento crucial para el éxito de la institución educativa y para el logro de los objetivos académicos y formativos, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes y contribuyendo al desarrollo integral de la comunidad educativa en general.

Respecto al objetivo específico 7, se evidencia una incidencia positiva de magnitud pequeña ($.10 \leq Z_{\beta} = .29 < .30$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión generar un buen clima institucional sobre la gestión pedagógica. Esto significa que cuando los líderes educativos enfocan sus esfuerzos en crear un buen clima institucional, se observa una mejora en la calidad de la gestión pedagógica. Un ambiente de trabajo positivo puede fomentar la motivación, la colaboración y la satisfacción de los docentes y el personal educativo, lo que puede traducirse en una mayor eficacia en la implementación de prácticas pedagógicas y en un ambiente escolar más propicio para el aprendizaje. Esto concuerda con lo hallado por Calderón (2021), respecto a como el liderazgo directivo y su efecto en el clima institucional de la gestión pedagógica del ámbito educativo.

Esto implica fomentar la colaboración, el respeto, la comunicación efectiva y la confianza entre los miembros de la comunidad educativa, incluyendo docentes, estudiantes y personal administrativo.

Finalmente, el liderazgo directivo en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local es esencial para el desarrollo del

sistema educativo en Lima en 2023. Un liderazgo efectivo promueve una cultura de excelencia y mejora continua, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes y, en última instancia, contribuyendo al crecimiento y bienestar de la sociedad en su conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis de resultados se puede inferir las siguientes conclusiones:

Primera: Se evidencia una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .62 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica.

Segunda: Los niveles de liderazgo directivo son deficientes en un 50.7%, explicada por una deficiente labor en afianzar la organización en un 53.6%.

Tercera: Los niveles de la gestión pedagógica fueron deficientes en un 47.8%, debido a un deficiente desarrollo de prácticas pedagógicas en un 46.4%.

Cuarta: Existe una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .51 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión afianzar la organización sobre la gestión pedagógica.

Quinta: Existe una incidencia positiva de magnitud moderada ($.30 \leq Z_{\beta} = .44 < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión moderar el comportamiento sobre la gestión pedagógica.

Sexta: Existe una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .50 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión motivar a sus colaboradores sobre la gestión pedagógica.

Séptima: Existe una incidencia positiva de magnitud grande ($.50 \leq Z_{\beta} = .55 < 1.0$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión consolidar liderazgo sobre la gestión pedagógica.

Octava: Existe una incidencia positiva de magnitud pequeña ($.10 \leq Z_{\beta} = .29 < .30$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la dimensión generar un buen clima institucional sobre la gestión pedagógica.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de presentar las conclusiones del estudio se puede proponer las siguientes recomendaciones:

Primera: se sugiere invertir presupuesto en capacitaciones en el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo directivo en las instituciones educativas. Un liderazgo efectivo y comprometido puede marcar una gran diferencia en la gestión pedagógica y, en última instancia, en la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Al enfocarse en el desarrollo del liderazgo directivo, la institución estará mejor preparada para enfrentar los desafíos educativos y lograr mejores resultados académicos y formativos.

Segunda: implementar programas de formación y capacitación para líderes, el establecimiento de una comunicación clara y efectiva, la promoción de una cultura de trabajo colaborativo y el fomento de una visión compartida que involucre a todos los miembros de la comunidad educativa para generar los cambios en la administración a favor de la población estudiantil

Tercera: para mejorar la gestión pedagógica y abordar las áreas identificadas como deficientes, es esencial implementar estrategias para fortalecer las prácticas pedagógicas y promover el desarrollo profesional docente. Esto puede incluir proporcionar oportunidades de capacitación y actualización, fomentar la colaboración entre docentes para compartir mejores prácticas y recursos, y evaluar de manera constante el impacto de las estrategias pedagógicas implementadas.

Cuarta: afianzar la organización interna de la institución educativa para mejorar la gestión pedagógica. Un enfoque estratégico en la planificación, la optimización de recursos, la definición de roles claros y una cultura de colaboración contribuirán a una gestión más efectiva y a la mejora de los resultados educativos.

Quinta: fortalecer el manejo del comportamiento en la institución educativa y promover un ambiente escolar positivo y respetuoso. Un manejo efectivo del comportamiento contribuirá a mejorar la gestión pedagógica y a crear un ambiente propicio para el aprendizaje y el bienestar de todos los estudiantes.

Al poner en práctica estas estrategias, la institución estará mejor preparada para enfrentar los desafíos conductuales y maximizar el potencial de cada estudiante.

Sexta: enfocarse en motivar y comprometer al personal docente y administrativo para mejorar la gestión pedagógica. Un personal motivado y comprometido es más efectivo en su trabajo, lo que conduce a una gestión más exitosa y a una mejor calidad educativa para los estudiantes. Al implementar estas estrategias, la institución educativa estará mejor posicionada para alcanzar sus objetivos académicos y formativos, y para crear un ambiente de aprendizaje enriquecedor para todos los involucrados.

Séptima: fortalecer y consolidar el liderazgo educativo en la institución, enfocándose en el desarrollo de habilidades de liderazgo, la construcción de relaciones de confianza, la promoción del trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Un liderazgo sólido y consolidado puede tener un impacto significativo en la gestión pedagógica y en la calidad de la educación ofrecida, lo que beneficiará a todos los miembros de la comunidad educativa y contribuirá al éxito académico y formativo de los estudiantes.

Octava: generar un buen clima institucional mediante la promoción de una comunicación efectiva, el desarrollo de programas de bienestar, la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa y la creación de un ambiente de respeto y empatía. Un buen clima institucional puede mejorar la gestión pedagógica y crear un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal y académico de todos los involucrados en la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Universidad de Lima. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.ulima.edu.pe/publicaciones/gestion-educativa-enfoques-y-procesos>
- Aparisi, S., & Giner, G. (2022). Entrepreneurial leadership factors: a bibliometric analysis for the 2000-2020 period. *Cuadernos de Gestión*, 22(2), 45-60. <https://doi.org/10.5295/cdg.211456sa>
- Archer, D., & Cameron, A. (2008). *Collaborative leadership: How to succeed in an interconnected world*. Butterworth Heinemann. Retrieved may 15, 2023, from <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7pbzw1QjUToC&oi=fnd&pg=PR3&dq=info:NB8rharHCZwJ:scholar.google.com/&ots=EPWeZ2pmrK&sig=GLHuiwxAj9wh2nHGZbBRBN83rxU>
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), 244-256. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x>
- Batista, G. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó*, 26(1), 99-104. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2544446.pdf>
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2011). Biomedical Ethics Principles. *Bioethics and debate*, 3-19. Retrieved may 15, 2023, from https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_14H7MOw1o4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=info:OimfFiO016kJ:scholar.google.com/&ots=1xZj6Lyixw&sig=Twgg77Nc91p_vED4Jv3OY46KMbk
- Brunner, C., & Kowalski, T. (2011). The school superintendent: Roles, challenges, and issues. *Sage handbook of educational leadership:*

Advances in theory, research, and practice, 43, 142-167. Retrieved may 15, 2023, from https://ecommons.udayton.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=eda_fac_pub

Budiman, I., & Sulaiman, M. (2020). The Effect of School Principal Supervision, Principal Leadership, and Teacher Achievement Motivation on the Performance of Public High School Teachers in Barito Kuala Regency. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 158-167. <https://doi.org/https://doi.org/10.11594/jk6em.03.02.07>

Burns, W. (2017). A Descriptive Literature Review of Harmful Leadership Styles: Definitions, Commonalities, Measurements, Negative Impacts, and Ways to Improve These Harmful Leadership Styles. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 3(1), 33-52. Retrieved may 15, 2023, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1152225.pdf>

Cálderón, A. (2021). *El liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa María Ugarteche de Mac Lean, nivel de educación secundaria, de Tacna, año 2018*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4429/1992_2021_calderon_mamani_aa_fech_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cassasus, J. (2000). *Primer estudio internacional comparativo : sobre lenguaje, matemática y factores asociados para alumnos del tercer y cuarto grado de la educación básica. Segundo informe*. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/1127>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

- Coaquira, L. (2018). *Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N 70173 glorioso 890, Julio-Puno, 2017*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32949/Coaquira_al.pdf?sequence=1
- CONCYTEC. (2020). *Código nacional de Integridad científica*. Global Research Council. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1425738/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf.pdf?v=1604600213
- Cueto, J., Lara, R., & Urtubia, M. (2020). Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA): Una Revisión Teórica para la Gestión Directiva y el Logro del Liderazgo Pedagógico en las Escuelas del Siglo XXI. *Fronteiras*, 9(3), 462-477. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21664/2238-8869.2020v9i3.p462-477>
- Diario "La República". (12 de 2019). *Prueba Pisa: Perú se ubica en el puesto 64 y sube puntaje en lectura, matemática y ciencia*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2019/12/03/prueba-pisa-peru-se-ubica-en-el-puesto-64-y-sube-puntaje-en-lectura-matematica-y-ciencia-minedu-educacion/#:~:text=El%20Per%C3%BA%20ocup%C3%B3%20el%20puesto,puestos%20de%20la%20tabla%20general>.
- Díaz, G. (2019). *Clima organizacional en el personal docente y administrativo de los colegios privados del municipio de Jocotán, Chiquimula*. Chiquimula: Universidad Panamericana. Recuperado el 20 de 4 de 2023, de https://glifos.upana.edu.gt/library/images/2/2e/Gilda_Gabriela_D%C3%ADaz_Morales.pdf

- Freeman, J. (1995). What's Right with Schools. *ERIC Digest, Number 93*, 1-6. Retrieved may 15, 2023, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED378665.pdf>
- Gamarra, F. (2021). *Liderazgo directivo y gestión educativa en los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas, Santa Ana, La Convención, 2020*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57039/Gamarra_GF-SD.pdf?sequence=1
- Gómez, N. (2019). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37809/luis_gn.pdf?sequence=1
- Gutiérrez, A., & Marreros, M. (2021). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio–2019. *Regunt*, 1(1), 56-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/regunt.v1i1.05>
- Hallinger, P., & Kovačević, J. (2022). Mapping the intellectual lineage of educational management, administration and leadership, 1972–2020. *Educational Management Administration and Leadership*, 50(2), 192-216. <https://doi.org/10.1177/17411432211006093>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill. https://doi.org/http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Huaman, J., Merma, F., & Vargas, J. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en la educación básica regular: Revisión sistemática. *TecnoHumanismo*, 1(9), 68-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.53673/th.v1i9.60>

- Huamán, M. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica de los docentes, en instituciones educativas rurales de Jaén*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98428/Huam%C3%A1n_TMB-SD.pdf?sequence=1
- Hyeo, J. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools. *International Journal of Educational Research*, 99, 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101500>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación [IIEP]. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Obtenido de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/publicaciones/competencias-para-la-profesionalizacion-de-la-gestion-educativa>
- Johansson, O. (2004). Introduction: Democracy and leadership—or training for democratic leadership. *Journal of Educational Administration*, 42(6), 620-624. Retrieved may 15, 2023, from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09578230410563629/full/html>
- Konrad, E., Hartog, D., House, R., Hanges, P., Ruiz, S., Dorfman, P., . . . Zhou, J. (1991). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed? *The leadership quarterly*, 10(2), 219-256. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00018-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00018-1)
- Laguna, M. (2018). *Gestión curricular que favorezca los procesos didácticos del área de matemática en la Institución Educativa N° 32012 “José De San Martín”-Huánuco-2018*. Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/2549/>

1354.%20Trabajo%20acad%c3%a9mico%20%28Concha%20Laguna%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Latapí, P. (2008). ¿Pueden los investigadores influir en la política educativa? *Revista electrónica de investigación educativa*, 10(1), 1-15. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v10n1/v10n1a11.pdf>
- Leithwood, K. (2007). What we know about educational leadership. *Intelligent leadership: Constructs for thinking education leaders*, 41-66. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6022-9_4
- Lewin, K. (1944). A research approach to leadership problems. *The Journal of Educational Sociology*, 17(7), 392-398. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2262546>
- Likert, R. (1981). System 4: A resource for improving public administration. *Public Administration Review*, 41(6), 674-678. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/975744>
- Liviapoma, M. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en la IE N° 20469 Centro Poblado de Ciudad Noé-Cura Morí-Piura-2019*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91953/Liviapoma_TM-SD.pdf?sequence=1
- Loera, A. (2007). *Cambios en la práctica pedagógica en escuelas del programa escuelas de calidad*. UPN. Obtenido de <http://bgtq.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/260>
- Luis, N. (2019). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37809/luis_gn.pdf?sequence=1
- Manes, A. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 20424 SAN*

Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3207/MANES%20CANGANA%2c%20ALEXIS%20PERCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Milon, L., & Shapira, O. (2021). Authentic leadership as a mediator between professional identity, ethical climate, citizenship behavior and political behavior. *International Journal of Educational Management*, 1-14. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0295>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2012). *Compromisos de gestión escolar*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/01/Compromisos-GE.pdf&ved=2ahUKEwjn8yi8Nz-AhW9HrkGHa4JCCwQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw04dwOLTwrWK9WXsDgnsuxt>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2014). *Manual del líder pedagógico*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2015/04/manual_del_lider_pedagogico.pdf&ved=2ahUKEwiM-Ybt-9z-AhVJALkGHUdkABEQFnoECB8QAQ&usg=AOvVaw2FQWuOeh15d-MIHLOMS76L

Montoya, J. (2010). *La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén región la libertad-2009*. UNE Enrique Guzmán y Valle. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2180>

- Navarro, M., Pacheco, T., & Ducoing, P. (1991). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. *Revista de la educación superior*, 78(2), 50-62. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://www.researchgate.net/profile/Marco-Navarro-Leal/publication/280114799_LA_GESTION_PEDAGOGICA_DESDE_LA_PERSPECTIVA_DE_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL_DE_LA_EDUCACION/links/55ab090908ae481aa7fbcf10/LA-GESTION-PEDAGOGICA-DESDE-LA-PERSPECTIVA-DE-LA-ORGAN
- Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership*, 16(1), 1-7. Retrieved may 15, 2023, from https://www.researchgate.net/profile/Allah-Nawaz-2/publication/293885908_Leadership_Theories_and_Styles_A_Literature_Review/links/56bcd3ad08ae9ca20a4cdea2/Leadership-Theories-and-Styles-A-Literature-Review.pdf
- Osorio, R. (2018). *El cuestionario*. Colombia: Universidad de Antioquia. Recuperado el 14 de mayo de 2023, de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/download/1498/1155/4706&ved=2ahUKEwjLk-bLtlz_AhVnHbkGHcPPCf0QFnoECA4QAQ&usg=AOvVaw26c8fW7io nsnEoPeiJy-pP
- Pacheco, T. (1991). Los procesos de innovación educativa. Su medición institucional. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 21(1), 75-93. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1991_2000/r_texto/t_1991_1_04.pdf
- Peñares, A. M., & Terrones, M. A. (2021). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria,

- Cartavio – 2019. *REGUNT*, 1(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.18050/regunt.v1i1.05>
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2022). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 1-31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-y>
- Posner, B. (2009). From inside out: Beyond teaching about leadership. *Journal of Leadership Education*, 8(1), 1-10. Retrieved may 15, 2023, from
http://www.journalofleadershiped.org/attachments/article/208/JOLE_8_1_Posner.pdf
- Pozner, P. (2000). *Gestión educativa estratégica*. AIQUE. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w20971w/L2.pdf>
- Rahmi, A., Bafadal, I., Imron, A., & Utaya, S. (2019). The transformational leadership of school principals, organisational climate and the professional attitudes of teachers. *International Journal on Innovation, Creativity, and Change*, 5(4), 30-45. Retrieved 4 20, 2023, from
https://ww.ijicc.net/images/vol5iss4/5403_Rahmi_2019_E_R.pdf
- Rivadeneira, E., & Cedillo, S. (2020). Participación ciudadana en la gestión de las políticas educativas. *Conrado*, 16(72), 210-216. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-210.pdf>
- Rodríguez, J. (2021). *Clima organizacional y liderazgo en una institución de educación media superior. caso: colegio de bachilleres zona centro de Cuernavaca Morelos*. Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Recuperado el 20 de 4 de 2023, de http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1579/ROR_JMN01T.pdf?sequence=1

- Rossi, R. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Rueda, M. (2021). *Plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77069/Larco_RJL-SD.pdf?sequence=1
- Senge, P., Graham, A., Morecroft, J., & Sterman, J. (1992). Model-supported case studies for management education. *European Journal of Operational Research*, 59(1), 151-166. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0377-2217\(92\)90012-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0377-2217(92)90012-X)
- Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Bierlein, L., Poppink, S., & Reeves, P. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023>
- Talebizadeh, S., Hosseingholizadeh, R., & Bellibaş, M. (2021). Analyzing the relationship between principals' learning-centered leadership and teacher professional learning: The mediation role of trust and knowledge sharing behavior. *Studies in Educational Evaluation*, 68, 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100970>
- TecReview. (2021). *¿Qué es la prueba PISA y por qué es importante para México?* Obtenido de <https://tecreview.tec.mx/2021/05/03/tendencias/prueba-pisa-que-evalua/#:~:text=Uno%20de%20los%20hallazgos%20fue,participaci%C3%B3n%20de%20M%C3%A9xico%20en%20PISA.>
- Thieme, M., Mascia, M., Pailler, S., Rowe, A., Bottrill, M., Danielsen, F., & Burgess, N. (2014). Commonalities and complementarities among approaches to conservation monitoring and evaluation. *Biological*

Conservation, 169, 258-267.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.biocon.2013.11.017>

Ucar, R., & Dalgic, S. (2021). Relationship between School Principals' Strategic Leadership Characteristics and School Teachers' Organizational Commitment Levels. *Eurasian Journal of Educational Research*, 91, 105-126. Retrieved 4 20, 2023, from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1284560>

Villa, A. (2021). *Liderazgo emocional: la base del liderazgo*. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de https://ri.ibero.mx/bitstream/handle/ibero/6047/RiEEB_01_01_119.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 01 Liderazgo directivo	El liderazgo directivo en el ámbito educativo desempeña un papel extremadamente importante al impulsar cambios en las prácticas de enseñanza para mejorar las habilidades de los maestros y la forma en la que impactan en el proceso que resulta del aprendizaje de los estudiantes (Luis, 2019).	El liderazgo será medido por medio de la evaluación de 5 dimensiones y sus respectivos indicadores para establecer los niveles en cada docente	Afianzar la organización Moderar el Comportamiento Motiva a sus Colaboradores Consolidar el Liderazgo Generar un buen clima institucional	Resolución de problemas Adaptación a los cambios Modelo de persona Comunicación Visión de futuro Dinamismo Trabajo en equipo Relaciones interpersonales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 8, 9, 10, 11 12, 13, 14, 15 16, 17, 18, 19 20, 21	Ordinal
Variable 02 Gestión pedagógica	El concepto de gestión se distancia de su postura tradicional, basada en aspectos burocráticos y administrativos, y adquiere un significado distinto dentro del contexto escolar. A pesar de que se persiste en el ir poniendo detalle en el cómo se administran sus recursos, talentos humanos, procesos, sus procedimientos y los resultados obtenidos, en las instituciones	Será medido a través del cuestionario de gestión pedagógica por medio de las dimensiones e indicadores aplicado al personal docentes de una institución educativa.	Desarrollo de prácticas pedagógicas Actualización y desarrollo profesional del docente	Estrategias metodológicas Paradigmas pedagógicos innovadoras Capacitaciones Desarrollo de capacidades personales	1-4 5-8 9-12 13-16	Ordinal

	educativas también surgen otros elementos que dan lugar a una forma de gestión particular: la gestión escolar (Coaquira, 2018).					
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumentos
Cuestionario de Liderazgo directivo

NIVEL:

EDAD:

SEXO:

DISTRITO:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto al liderazgo de su director de institución educativa. A las que deberás contestar marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor evalúe a tu director

CA = Completamente falso para mí (1)

BA = Bastante falso para mi (2)

NA = Ni verdadero, ni falso para mi (3)

BA = Bastante verdadero para mi (4)

CA = Completamente verdadero para mí (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Trata de satisfacer las necesidades laborales de los docentes.					
2.	Sabe encaminar el esfuerzo de los docentes hacia el logro de metas.					
3.	Brinda solución de forma práctica a los problemas que afectan al logro de metas institucionales.					
4.	Comparte sus propuestas de solución a los problemas pedagógicos.					
5.	Toma decisiones acertadas para el logro de metas institucionales.					
6.	Asume los cambios que se presentan en la institución educativa con optimismo					
7.	Se adapta fácilmente a los cambios planteados por el MINEDU y la realidad de la institución educativa.					
8.	Es un ejemplo a seguir para los docentes, practica valores y se preocupa por el bienestar de la comunidad educativa.					
9.	Brinda un trato justo a los docentes padres de familia y estudiantes.					
10.	Promueve el respeto mutuo entre todos los integrantes de la comunidad educativa.					
11.	Es tolerante ante las diferentes actitudes de los docentes, padres de familia y estudiantes.					
12.	Motiva con su entusiasmo a los docentes, padres de familia y estudiantes hacia el logro de metas y retos.					
13.	Comparte su visión personal con los docentes en el aspecto académico.					

14.	Transmite su optimismo a los docentes para mejorar la enseñanza de los estudiantes.					
15.	Es muy dinámico en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares					
16.	Logra que sus colaboradores se comprometan de forma voluntaria con su trabajo pedagógico.					
17.	Atiende las necesidades pedagógicas de sus colaboradores					
18.	Guía a sus docentes en la solución de los problemas académicos.					
19.	Escucha las inquietudes y sugerencias de los docentes atentamente.					
20.	Trata bien a los docentes, padres de familia y estudiantes cuando solicitan entablar diálogo.					
21.	Crea un ambiente de confianza mutua con los docentes.					

Cuestionario de gestión pedagógica

NIVEL:

EDAD:

SEXO:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. A las que deberás contestar marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

N=Nunca AV=Algunas veces MV=Muchas veces CS=Casi siempre S=Siempre

Nº	Ítems	N	AV	MV	CS	S
Dimensión: Desarrollo de Prácticas Pedagógicas.						
Estrategias metodológicas						
1.	Usted al inicio de la clase les informa a los alumnos sobre los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
2.	Usted planifica los aprendizajes en función a las necesidades, características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos.					
3.	Usted planifica la enseñanza en forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.					
4.	Usted aplica nuevas estrategias metodológicas para promover capacidades de alto nivel y una formación integral en ustedes.					
Paradigmas pedagógicos innovadoras						
5.	Usted maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
6.	Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
7.	Usted elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
8.	Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
Dimensión: Actualización y desarrollo profesional del docente						
Capacitaciones						
9.	Usted participa activamente en los talleres de fortalecimiento de capacidades organizados por la					

	DRP, UGEL y Ministerio de Educación.					
10.	Usted demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
11.	Usted participa activamente en cursos de especialización (diplomados, maestrías y doctorados en educación)					
12.	Usted elabora proyectos de innovación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
	Desarrollo de capacidades personales					
13.	Usted ejerce la profesión docente desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.					
14.	Usted reflexiona constantemente sobre la práctica y experiencia docente para el logro de los aprendizajes.					
15.	Usted practica y promueve los valores como la honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.					
16.	Usted construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.					

Ficha técnica de los instrumentos **Liderazgo directivo**

Autor: Rossi (2013)

Adaptado: Luis (2019)

Instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo

Administración: Individual y colectiva.

Ámbito de Aplicación: Edades comprendidas entre los 18 y los 55 años

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Finalidad: Medición del liderazgo en instituciones educativas

Descripción: El instrumento para liderazgo directivo fue creado por el investigador Rossi (2012), adaptado por la investigadora del presente trabajo, los expertos validaron el instrumento, organizado en cinco dimensiones, 8 indicadores y 21 ítems. Según la escala tipo Likert tenemos la valoración nunca (a), a veces (2) y siempre (3). Se describió la valoración de cada dimensión, dándole un nivel de logro; alto, bajo y medio.

Gestión pedagógica

Autor: Coaquira (2018)

Instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo

Administración: Individual y colectiva.

Ámbito de Aplicación: Edades comprendidas entre los 18 y los 55 años

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Finalidad: Medición del liderazgo en instituciones educativas

Descripción: La variable gestión pedagógica será medida por medio de 16 reactivos divididos en 2 dimensiones y 4 indicadores clasificados a través de una escala tipo Likert el mismo que tiene 15 minutos de duración, de aplicación en el ámbito docente.

ANEXO 03
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de liderazgo directivo” y “Cuestionario de Gestión Pedagógica” que hace parte de la investigación “Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Javier Niño Alcántara
2. Formación académica: Doctorado en psicología
3. Áreas de experiencia profesional: Psicología
4. Tiempo: 10 años cargo actual: Psicólogo
5. Institución: Docente universitario
6. Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide
Liderazgo directivo**

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión: Afianzar la organización								
1	Trata de satisfacer las necesidades laborales de los docentes.	X		X		X		
2	Sabe encaminar el esfuerzo de los docentes hacia el logro de metas.	X		X		X		
3	Brinda solución de forma práctica a los problemas que afectan al logro de metas institucionales.	X		X		X		
4	Comparte sus propuestas de solución a los problemas pedagógicos.	X		X		X		
5	Toma decisiones acertadas para el logro de metas institucionales.	X		X		X		
6	Asume los cambios que se presentan en la institución educativa con optimismo	X		X		X		

7	Se adapta fácilmente a los cambios planteados por el MINEDU y la realidad de la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión: Moderar el Comportamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Es un ejemplo a seguir para los docentes, practica valores y se preocupa por el bienestar de la comunidad educativa.	X		X		X		
9	Brinda un trato justo a los docentes padres de familia y estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve el respeto mutuo entre todos los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Es tolerante ante las diferentes actitudes de los docentes, padres de familia y estudiantes.	X		X		X		
Dimensión: Motiva a sus Colaboradores		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Motiva con su entusiasmo a los docentes, padres de familia y estudiantes hacia el logro de metas y retos.	X		X		X		
13	Comparte su visión personal con los docentes en el aspecto académico.	X		X		X		
14	Transmite su optimismo a los docentes para mejorar la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
15	Es muy dinámico en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares	X		X		X		
Dimensión: Consolidar el Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Logra que sus colaboradores se comprometan de forma voluntaria con su trabajo pedagógico.	X		X		X		
17	Atiende las necesidades pedagógicas de sus colaboradores	X		X		X		
18	Guía a sus docentes en la solución de los problemas académicos.	X		X		X		
19	Escucha las inquietudes y sugerencias de los docentes atentamente.	X		X		X		
Dimensión: Generar un buen Clima institucional								
20	Trata bien a los docentes, padres de familia y estudiantes cuando solicitan entablar diálogo.	X		X		X		

21	Crea un ambiente de confianza mutua con los docentes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Sugerencias: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1

13 de junio del 2023



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 16806911

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión pedagógica

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión: Desarrollo de Prácticas Pedagógicas.								
1.	Usted al inicio de la clase les informa a los alumnos sobre los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Usted planifica los aprendizajes en función a las necesidades, características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		
3.	Usted planifica la enseñanza en forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	X		X		X		
4.	Usted aplica nuevas estrategias metodológicas para promover capacidades de alto nivel y una formación integral en ustedes.	X		X		X		
5.	Usted maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
6.	Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7.	Usted elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
8.	Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
Dimensión: Actualización y desarrollo profesional del docente		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

9.	Usted participa activamente en los talleres de fortalecimiento de capacidades organizados por la DRP, UGEL y Ministerio de Educación.	X		X		X	
10.	Usted demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X	
11.	Usted participa activamente en cursos de especialización (diplomados, maestrías y doctorados en educación)	X		X		X	
12.	Usted elabora proyectos de innovación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
13.	Usted ejerce la profesión docente desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	X		X		X	
14.	Usted reflexiona constantemente sobre la práctica y experiencia docente para el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
15.	Usted practica y promueve los valores como la honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	X		X		X	
16.	Usted construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	X		X		X	

Sugerencias: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1

13 de junio del 2023



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 16806911

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de liderazgo directivo” y “Cuestionario de Gestión Pedagógica” que hace parte de la investigación “Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Yamileth Miranda Ríos
2. Formación académica: Maestra en psicología educativa
3. Áreas de experiencia profesional: Psicología
4. Tiempo: 6 años cargo actual: Psicóloga Educativa
5. Institución: Ministerio de educación
6. Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide
Liderazgo directivo

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión: Afianzar la organización								
1	Trata de satisfacer las necesidades laborales de los docentes.	X		X		X		
2	Sabe encaminar el esfuerzo de los docentes hacia el logro de metas.	X		X		X		
3	Brinda solución de forma práctica a los problemas que afectan al logro de metas institucionales.	X		X		X		
4	Comparte sus propuestas de solución a los problemas pedagógicos.	X		X		X		
5	Toma decisiones acertadas para el logro de metas institucionales.	X		X		X		
6	Asume los cambios que se presentan en la institución educativa con optimismo	X		X		X		

7	Se adapta fácilmente a los cambios planteados por el MINEDU y la realidad de la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión: Moderar el Comportamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Es un ejemplo a seguir para los docentes, practica valores y se preocupa por el bienestar de la comunidad educativa.	X		X		X		
9	Brinda un trato justo a los docentes padres de familia y estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve el respeto mutuo entre todos los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Es tolerante ante las diferentes actitudes de los docentes, padres de familia y estudiantes.	X		X		X		
Dimensión: Motiva a sus Colaboradores		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Motiva con su entusiasmo a los docentes, padres de familia y estudiantes hacia el logro de metas y retos.	X		X		X		
13	Comparte su visión personal con los docentes en el aspecto académico.	X		X		X		
14	Transmite su optimismo a los docentes para mejorar la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
15	Es muy dinámico en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares	X		X		X		
Dimensión: Consolidar el Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Logra que sus colaboradores se comprometan de forma voluntaria con su trabajo pedagógico.	X		X		X		
17	Atiende las necesidades pedagógicas de sus colaboradores	X		X		X		
18	Guía a sus docentes en la solución de los problemas académicos.	X		X		X		
19	Escucha las inquietudes y sugerencias de los docentes atentamente.	X		X		X		
Dimensión: Generar un buen Clima institucional								
20	Trata bien a los docentes, padres de familia y estudiantes cuando solicitan entablar diálogo.	X		X		X		

21	Crea un ambiente de confianza mutua con los docentes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Sugerencias: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1

16 de junio del 2023


 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
 Mg. Yamila Miriam Rios
 ESPECIALISTA EN CONVIVENCIA ESCOLAR
 UGEL - ASCOPE

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 46471714

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión pedagógica

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión: Desarrollo de Prácticas Pedagógicas.								
17.	Usted al inicio de la clase les informa a los alumnos sobre los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
18.	Usted planifica los aprendizajes en función a las necesidades, características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		
19.	Usted planifica la enseñanza en forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	X		X		X		
20.	Usted aplica nuevas estrategias metodológicas para promover capacidades de alto nivel y una formación integral en ustedes.	X		X		X		
21.	Usted maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
22.	Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
23.	Usted elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
24.	Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
Dimensión: Actualización y desarrollo profesional del docente		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

25.	Usted participa activamente en los talleres de fortalecimiento de capacidades organizados por la DRP, UGEL y Ministerio de Educación.	X		X		X		
26.	Usted demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
27.	Usted participa activamente en cursos de especialización (diplomados, maestrías y doctorados en educación)	X		X		X		
28.	Usted elabora proyectos de innovación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
29.	Usted ejerce la profesión docente desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	X		X		X		
30.	Usted reflexiona constantemente sobre la práctica y experiencia docente para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
31.	Usted practica y promueve los valores como la honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	X		X		X		
32.	Usted construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	X		X		X		

Sugerencias: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1

16 de junio del 2023

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

Mg. Yamila Miranda Rios
ESPECIALISTA EN CONVIVENCIA ESCOLAR
UGEL - ASCOPE

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 46471714

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 3

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de liderazgo directivo” y “Cuestionario de Gestión Pedagógica” que hace parte de la investigación “Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Ingrid Liszet Vargas Altamirano
2. Formación académica: Magister en psicología educativa
3. Áreas de experiencia profesional: Psicología educativa
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Psicóloga
5. Institución: Ministerio de Salud – Ascope
6. Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide
Liderazgo directivo

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión: Afianzar la organización								
1	Trata de satisfacer las necesidades laborales de los docentes.	X		X		X		
2	Sabe encaminar el esfuerzo de los docentes hacia el logro de metas.	X		X		X		
3	Brinda solución de forma práctica a los problemas que afectan al logro de metas institucionales.	X		X		X		
4	Comparte sus propuestas de solución a los problemas pedagógicos.	X		X		X		
5	Toma decisiones acertadas para el logro de metas institucionales.	X		X		X		
6	Asume los cambios que se presentan en la institución educativa con optimismo	X		X		X		

7	Se adapta fácilmente a los cambios planteados por el MINEDU y la realidad de la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión: Moderar el Comportamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Es un ejemplo a seguir para los docentes, practica valores y se preocupa por el bienestar de la comunidad educativa.	X		X		X		
9	Brinda un trato justo a los docentes padres de familia y estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve el respeto mutuo entre todos los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Es tolerante ante las diferentes actitudes de los docentes, padres de familia y estudiantes.	X		X		X		
Dimensión: Motiva a sus Colaboradores		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Motiva con su entusiasmo a los docentes, padres de familia y estudiantes hacia el logro de metas y retos.	X		X		X		
13	Comparte su visión personal con los docentes en el aspecto académico.	X		X		X		
14	Transmite su optimismo a los docentes para mejorar la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
15	Es muy dinámico en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares	X		X		X		
Dimensión: Consolidar el Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Logra que sus colaboradores se comprometan de forma voluntaria con su trabajo pedagógico.	X		X		X		
17	Atiende las necesidades pedagógicas de sus colaboradores	X		X		X		
18	Guía a sus docentes en la solución de los problemas académicos.	X		X		X		
19	Escucha las inquietudes y sugerencias de los docentes atentamente.	X		X		X		
Dimensión: Generar un buen Clima institucional								
20	Trata bien a los docentes, padres de familia y estudiantes cuando solicitan entablar diálogo.	X		X		X		

21	Crea un ambiente de confianza mutua con los docentes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Sugerencias: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1

18 de junio del 2023

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 41950791

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión pedagógica

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión: Desarrollo de Prácticas Pedagógicas.								
33.	Usted al inicio de la clase les informa a los alumnos sobre los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
34.	Usted planifica los aprendizajes en función a las necesidades, características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		
35.	Usted planifica la enseñanza en forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	X		X		X		
36.	Usted aplica nuevas estrategias metodológicas para promover capacidades de alto nivel y una formación integral en ustedes.	X		X		X		
37.	Usted maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
38.	Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
39.	Usted elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
40.	Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
Dimensión: Actualización y desarrollo profesional del docente		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

41.	Usted participa activamente en los talleres de fortalecimiento de capacidades organizados por la DRP, UGEL y Ministerio de Educación.	X		X		X	
42.	Usted demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X	
43.	Usted participa activamente en cursos de especialización (diplomados, maestrías y doctorados en educación)	X		X		X	
44.	Usted elabora proyectos de innovación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
45.	Usted ejerce la profesión docente desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	X		X		X	
46.	Usted reflexiona constantemente sobre la práctica y experiencia docente para el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
47.	Usted practica y promueve los valores como la honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	X		X		X	
48.	Usted construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	X		X		X	

Sugerencias: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1

18 de junio del 2023

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 41950791

Anexo 04

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023

Investigador: Enciso Infantes, Paul Abraham

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023”, cuyo objetivo es Determinar la incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de postgrado del programa de Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Por medio de este trabajo, se podrá conocer cuál es la incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 05

Determinación de la muestra

Para determinar la muestra se consideró la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

Parámetro Estadístico		Valor
Proporción de éxito	<i>p</i>	0.50
Proporción de fracaso	<i>q</i>	0.50
Nivel de significancia	<i>α</i>	0.05
Nivel de confianza (1-a)	<i>NC</i>	0.95
Valor Normal Estándar	<i>z</i>	1.96
Error de muestreo	<i>e</i>	0.05
Población Objetivo	<i>N</i>	213
Numerador / Denominador		204.56 / 1.49
Muestra población infinita	<i>n₀</i>	385
Muestra sin redondear	<i>n ≥</i>	137.25
Muestra redondeada	<i>n</i>	138
Razón muestra/población objetivo	<i>n_f/N</i>	0.648

Anexo 06
Base de datos

Liderazgo directo	Afianzar la organización	Moderar el comportamiento	Motiva a sus colaboradores	Consolidar liderazgo	Generar un buen clima institucional
78	24	14	18	14	8
88	31	19	18	14	6
79	27	13	14	17	8
83	27	15	14	19	8
83	27	18	14	17	7
83	29	14	16	16	8
85	28	14	19	17	7
85	30	14	17	17	7
86	28	14	18	18	8
86	32	12	15	18	9
82	25	15	16	18	8
83	26	16	16	17	8
84	26	19	16	16	7
84	27	15	15	17	10
84	27	15	16	18	8
85	27	16	16	18	8
85	27	17	16	16	9
86	27	16	15	19	9
86	28	17	15	18	8
87	27	17	16	20	7
87	27	17	16	17	10
87	31	16	16	16	8
88	30	15	17	17	9
89	30	16	17	17	9
89	30	17	18	15	9
89	30	16	15	19	9
89	31	16	18	18	6
89	31	15	17	17	9
90	28	18	18	17	9
90	30	17	17	18	8
49	17	9	8	9	6
49	20	9	6	6	8
53	20	8	9	9	7
50	17	12	8	8	5
51	17	9	11	8	6
49	13	12	10	9	5

56	19	10	12	8	7
56	21	9	15	8	3
54	16	13	15	8	2
49	16	8	6	11	8
53	21	9	8	11	4
56	20	9	9	12	6
51	17	10	7	11	6
51	17	11	5	13	5
51	17	11	7	12	4
55	20	10	9	11	5
63	25	13	9	11	5
51	16	9	13	10	3
55	17	8	14	11	5
55	19	8	12	11	5
55	20	7	12	13	3
56	17	9	12	13	5
59	19	7	13	14	6
50	13	10	14	10	3
50	14	10	10	11	5
53	17	10	10	10	6
54	14	12	12	11	5
55	15	10	12	11	7
57	16	14	12	12	3
57	19	10	12	14	2
57	19	11	14	11	2
59	21	10	13	10	5
60	17	12	10	13	8
60	23	11	12	12	2
61	21	14	10	13	3
63	21	10	12	13	7
64	22	10	15	11	6
53	20	7	8	15	3
35	12	7	6	7	3
35	13	7	4	6	5
36	12	6	7	9	2
37	12	8	7	8	2
37	14	5	7	8	3
38	11	5	9	8	5
38	12	7	9	7	3
38	14	8	8	5	3
38	14	9	6	6	3
38	14	8	7	6	3
39	13	6	7	8	5
39	13	7	6	8	5
39	15	9	6	7	2

39	15	5	5	9	5
40	11	8	9	9	3
40	14	8	8	7	3
40	14	6	7	8	5
40	16	7	6	8	3
41	13	8	6	9	5
41	14	9	9	6	3
41	14	8	9	6	4
41	15	8	8	5	5
42	12	8	9	9	4
42	13	8	9	9	3
42	14	5	9	9	5
42	16	7	8	8	3
42	17	7	5	7	6
43	16	8	7	8	4
45	12	9	9	9	6
39	10	10	6	8	5
40	11	11	9	6	3
41	13	10	7	7	4
42	12	10	9	6	5
42	12	11	7	9	3
43	11	10	8	8	6
44	16	11	8	5	4
44	17	10	7	6	4
45	12	10	8	9	6
46	14	13	8	9	2
46	14	10	8	8	6
46	14	10	8	9	5
46	15	10	6	9	6
46	17	10	8	9	2
35	9	5	10	7	4
35	10	7	11	4	3
39	12	6	10	7	4
42	9	8	11	9	5
42	13	8	10	6	5
42	18	4	10	7	3
44	16	7	10	7	4
44	16	7	10	9	2
47	15	9	10	9	4
47	17	7	11	8	4
48	16	9	11	7	5
45	11	10	10	9	5
45	12	10	11	8	4
47	11	12	12	8	4
48	14	10	11	9	4

38	12	5	6	10	5
40	14	6	6	10	4
41	10	8	8	11	4
41	11	8	7	10	5
41	13	8	7	10	3
41	15	7	5	10	4
43	14	7	9	10	3
44	14	8	8	10	4
45	16	9	6	10	4
47	16	5	11	11	4
48	14	8	10	11	5
45	12	10	11	10	2

Gestión pedagógica	Desarrollo de prácticas pedagógicas	Actualización y desarrollo profesional docente
62	33	29
62	33	29
60	30	30
67	34	33
63	29	34
64	30	34
69	35	34
70	36	34
65	30	35
67	32	35
67	31	36
69	33	36
72	36	36
38	24	14
40	26	14
39	24	15
39	23	16
39	23	16
45	29	16
39	22	17
39	22	17
39	22	17
41	24	17
38	20	18
39	20	19
39	20	19
42	23	19
43	24	19
39	19	20

39	19	20
40	20	20
40	20	20
38	17	21
39	18	21
40	19	21
41	20	21
41	20	21
42	21	21
47	26	21
40	18	22
43	21	22
43	21	22
43	21	22
44	22	22
41	18	23
43	20	23
45	22	23
44	20	24
45	20	25
46	21	25
48	23	25
44	18	26
47	21	26
47	21	26
62	32	30
66	36	30
61	30	31
62	31	31
63	32	31
60	28	32
63	31	32
64	32	32
64	32	32
66	34	32
62	29	33
63	30	33
66	33	33
66	33	33
57	30	27
57	28	29
57	28	29
58	28	30
21	10	11
26	15	11

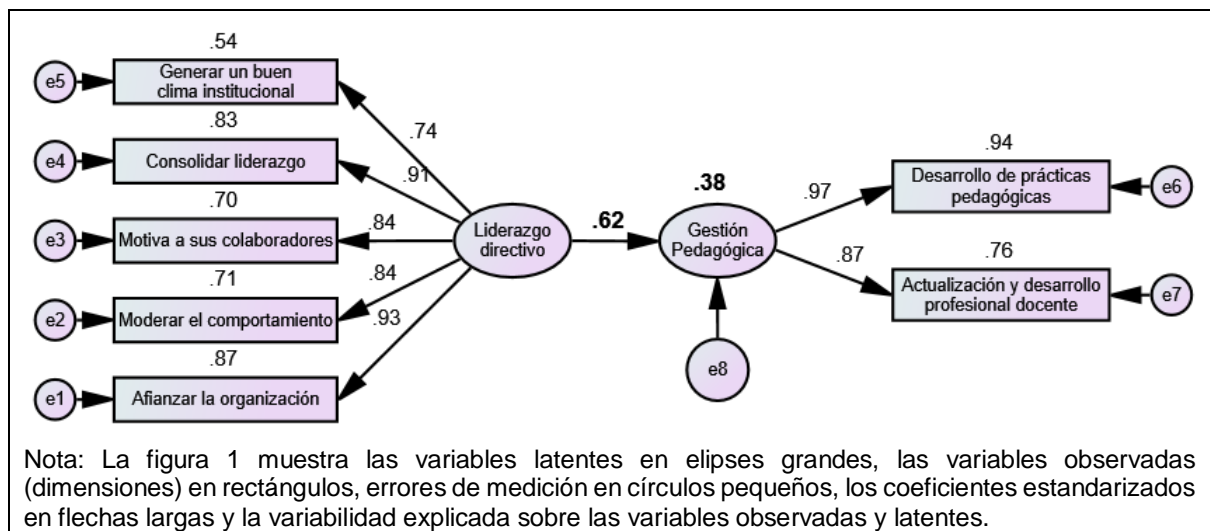
27	16	11
27	15	12
29	17	12
24	11	13
28	15	13
29	16	13
30	17	13
30	17	13
30	17	13
32	19	13
32	19	13
25	11	14
26	12	14
29	15	14
29	15	14
30	16	14
30	16	14
31	17	14
33	19	14
34	20	14
34	20	14
28	13	15
29	14	15
29	14	15
29	14	15
31	16	15
33	18	15
29	13	16
31	15	16
32	16	16
32	16	16
32	16	16
32	16	16
33	17	16
33	17	16
33	17	16
33	17	16
36	20	16
28	11	17
29	12	17
30	13	17
31	14	17
32	15	17
33	16	17
33	16	17

33	16	17
34	17	17
35	18	17
35	18	17
29	11	18
30	12	18
30	12	18
33	15	18
35	17	18
37	19	18
32	13	19
33	14	19
34	15	19
34	15	19
34	15	19
36	17	19
37	18	19
33	13	20
34	13	21

Anexo 07: Descripción grafica del modelo encontrado

Figura 1

Incidencia del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica



Anexo 8: Matriz de consistencia
Liderazgo directivo y su influencia en la gestión pedagógica de docentes de una Unidad de gestión educativa local, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿En qué medida incide el Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión educativa local, 2023?	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica de docentes de una Unidad de gestión educativa local, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar los niveles de Liderazgo directivo de docentes de una Unidad de gestión educativa local, 2023 Identificar los niveles de Gestión pedagógica de docentes de una Unidad de gestión educativa local, 2023 Establecer la incidencia de la Liderazgo directivo en su dimensión Afianzar la organización en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad</p>	<p>Hipótesis alterna: Existe incidencia de la Liderazgo directivo en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión educativa local.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p>	<p>Afianzar la organización</p> <p>Moderar el Comportamiento</p> <p>Motiva a sus Colaboradores</p> <p>Consolidar el Liderazgo</p> <p>Generar un buen Clima institucional</p>	<p>Resolución de problemas Adaptación a los cambios</p> <p>Modelo de persona Comunicación</p> <p>Visión de futuro Dinamismo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativo Nivel Explicativo Diseño: Correlacional explicativo de corte transversal</p> <p>M: Docentes O_x: Liderazgo directivo O_y: Gestión pedagógica</p>

	<p>de gestión educativa local, 2023. Establecer la incidencia de la Liderazgo directivo en su dimensión Moderar el Comportamiento en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión educativa local, 2023. Establecer la incidencia de la Liderazgo directivo en su dimensión Motiva a sus Colaboradores en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión educativa local. Establecer la incidencia de la Liderazgo directivo en su dimensión Consolidar el Liderazgo en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión educativa local. Establecer la incidencia de la Liderazgo directivo en la dimensión Generar un buen clima institucional en la Gestión pedagógica en docentes de una Unidad de gestión educativa local</p>		<p>Variable 2: Gestión pedagógica</p>	<p>Desarrollo de prácticas pedagógicas</p> <p>Actualización y desarrollo profesional del docente</p>	<p>Estrategias metodológicas Paradigmas pedagógicas innovadoras Capacitaciones Desarrollo de capacidades personales</p>	<p>Técnica e instrumento de recolección Encuesta Cuestionarios</p> <p>Población: Muestra de 138 Docentes. Procesamiento: Excel, SPSS ver. 26 Prueba de normalidad: Prueba de normalidad de Kolmogorov</p>
--	--	--	---	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo en la gestión pedagógica en docentes de una unidad de gestión educativa local, Lima 2023", cuyo autor es ENCISO INFANTES PAUL ABRAHAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 08-08-2023 14:42:32

Código documento Trilce: TRI - 0645620