



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas
en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Mendoza Jimenez, Hilda Rocio (orcid.org/0000-0002-7237-5704)

ASESORES:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

Dra. Sierralta Pinedo, Sheila (orcid.org/0000-0001-6076-9194)

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

Con todo cariño y amor a mis queridos padres Ofelia Mendoza y Manuel Mena, a mis hermanos Manuel, Verónica y Edgar; en especial a mis sobrinitos Felipe Miguel, Manuel Fernando y Isabella Ofelia quienes confiaron en mí íntegramente con el apoyo, las motivaciones inquebrantables, en esta etapa de superación en lo personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso, por brindarme la oportunidad de tener junto a mí, personas maravillosas y por guiarme día a día en mi crecimiento académico profesional.

Al director de la UGELAA, al personal administrativo por su colaboración y participación en la presente investigación; quienes me brindaron todas las facilidades para el recojo de la información.

Al maestro Cholán Quispe Grimaldo Segundo por su apoyo incondicional.

A los docentes de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado de la mención de Educación Universitaria; a mi asesoras y revisoras de la tesis Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva y Dra. Sheila Sierralta Pinedo por todas sus enseñanzas y conocimientos compartidos en el desarrollo de la presente tesis.

Hilda Rocio.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de yurimaguas, 2023.", cuyo autor es MENDOZA JIMENEZ HILDA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA DNI: 18120004 ORCID: 0000-0002-3640-2779	Firmado electrónicamente por: CECILIAE el 12-01- 2024 11:24:49

Código documento Trilce: TRI - 0698056



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA JIMENEZ HILDA ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de yurimaguas, 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
MENDOZA JIMENEZ HILDA ROCIO DNI: 40761721 ORCID: 0000-0002-7237-5704	Firmado electrónicamente por: HMENDOZAJI el 14-02- 2024 16:00:40

Código documento Trilce: INV - 1483572



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
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variable y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
VIII. PROPUESTA	63
REFERENCIAS	73
ANEXOS	82

Índice de tablas

Tabla 1	Tamaño Poblacional de los sujetos de las instituciones educativas de Yurimaguas.	25
Tabla 2	Tamaño de muestra de los sujetos que participaran en el estudio.	27
Tabla 3	Validez por juicio de expertos de los instrumentos	32
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	33
Tabla 5	Niveles para la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).	37
Tabla 6	Niveles en las dimensiones de V1_Liderazgo compartido (V1_LC).	38
Tabla 7	Niveles para la V2_Gestión educativa (V2_GE).	39
Tabla 8	Niveles en las dimensiones de la V2_Gestión educativa (V2_GE).	40
Tabla 9	Niveles para la V3_Prácticas inclusivas .	41
Tabla 10	Niveles en las dimensiones de la V3_Prácticas inclusivas (V3_PI)	42
Tabla 11	Medición del grado de asociación en las bilateralidades de las variables V1_LC, V2_GE y V3_PI.	44
Tabla 12	Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y V3_PI (Var. dependiente).	45
Tabla 13	Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D1_Planificación inclusiva (Var. dependiente).	46
Tabla 14	Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D2_Estrategias personalizadas (Var. dependiente).	46
Tabla 15	Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D3_Evaluación diferenciada (Var. dependiente).	47
Tabla 16	Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D4_Recursos y materiales personalizados (Var. dependiente).	48
Tabla 17	Plan estratégico para promover el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes	227
Tabla 18	Estructura temática del programa.	229
Tabla 19	Cronograma de ejecución.	230
Tabla 20	Estrategias empleadas.	231
Tabla 21	Forma de evaluación del programa.	232
Tabla 22	Recursos que se necesitarán en la elaboración de la presente propuesta.	233
Tabla 23	Medidas de control	234

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de investigación correlacional - causal	22
Figura 2	Porcentajes de niveles de la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).	209
Figura 3	Niveles en dimensiones de la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).	209
Figura 4	Porcentajes de niveles para la V2_Gestión educativa (V2_GE).	211
Figura 5	Niveles en las dimensiones de la V2_Gestión educativa (V2_GE).	211
Figura 6	Porcentajes de los niveles para la Prácticas inclusivas (V3_PI).	213
Figura 7	Niveles en las dimensiones de la Prácticas inclusivas (V3_PI).	213
Figura 8	El diseño de la propuesta.	226

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023. En esta investigación de tipo básica, se utilizó el método hipotético deductivo, diseño correlacional causal, no experimental, nivel explicativo. Se utilizó tres cuestionarios dirigidos a 88 docentes, validándose con V de Aiken y fiabilidad con Alfa de Cronbach. Descriptivamente, se determinaron los niveles del liderazgo compartido: bueno (46%), óptimo (33%), regular (11%) y deficiente (10%); para la gestión educativa: bueno (51%), óptimo (25%), regular (15%) y deficiente (9%); para las practicas inclusivas: bueno (44%), óptimo (31%), regular (15%) y deficiente (10%). Los análisis inferenciales, la regresión logística arrojó un $\chi^2=37.889$ y $\text{Sig.}=0.000$ evidenciando una vinculación significativa, además, R^2 Nagelkerke=0.382 (38.2%), con coeficientes de Wald fuera de la zona crítica ($Z_{C95\%}=1.64$) y $\text{Sig.}<0.05$ entre la variable practicas inclusivas y las variables predictoras liderazgo compartido y gestión educativa. Asimismo, los modelos predictivos indicaron una influencia significativa (alrededor 79%) en las dimensiones de prácticas inclusivas por el liderazgo compartido y la gestión educativa. Concluyéndose, el liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas.

Palabras clave: Liderazgo compartido, gestión educativa, prácticas inclusivas, instituciones educativas

Abstract

The objective of this research was to determine the incidence of shared leadership and educational management in inclusive practices in teachers of educational institutions in Yurimaguas, 2023. In this basic research, the hypothetical deductive method, causal correlational, non-experimental design was used, explanatory level. Three questionnaires were used aimed at 88 teachers, validating with Aiken's V and reliability with Cronbach's Alpha. Descriptively, the levels of shared leadership were determined: good (46%), optimal (33%), regular (11%) and poor (10%); for educational management: good (51%), optimal (25%), regular (15%) and poor (9%); for inclusive practices: good (44%), optimal (31%), average (15%) and poor (10%). The inferential analyses, the logistic regression showed a $\text{Chi}^2=37.889$ and $\text{Sig.}=0.000$ evidencing a significant link, in addition, R^2 Nagelkerke=0.382 (38.2%), with Wald coefficients outside the critical zone ($Z_{C95\%}=1.64$) and $\text{Sig.}<0.05$ between the inclusive practices variable and the predictor variables shared leadership and educational management. Likewise, the predictive models indicated a significant influence (around 79%) on the dimensions of inclusive practices due to shared leadership and educational management. In conclusion, shared leadership and educational management significantly affect inclusive practices in teachers of educational institutions in Yurimaguas.

Keywords: Shared leadership, educational management, inclusive practices, educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el liderazgo que se maneja con mayor frecuencia en los contextos educativos es el liderazgo autocrático, este es un tipo que tiene que ver con la gestión directiva de forma ortodoxa a nivel institucional educativo, este elemento está asociado al estrés laboral en las organizaciones educativas. (Romano & Franco, 2020). En este orden, diversos estudios han encontrado una relación significativa ($R=0.8$) entre el liderazgo autoritario y el estrés laboral a nivel educativo. Esto es determinante porque un liderazgo autocrático en el contexto educativo posee desventajas que propician actitudes alejadas de la colaboración y la cooperación (Incio & Capuñay, 2020). Otro aspecto fundamental es la educación inclusiva, siendo obligado a naciones formular políticas y estrategias en garantizar su provisión. De hecho, las resoluciones emitidas por las Naciones Unidas en 1989 con la “Convención sobre los Derechos del Niño” y por la UNESCO en 1994 con la “Declaración de Salamanca” sirven de guía establece los principios y las orientaciones para promover la educación inclusiva (Arcidiacono y Baucal, 2020).

En el contexto internacional, los contextos educativos se evidencian diversas situaciones que afectan los procesos de gestión, entre estas situaciones esta la resistencia al cambio y este factor se produce cuando las estructuras de gestión educativa verticales, ortodoxas, autócratas y unidireccionales (Córica, 2020). Un aspecto característico que se asocia y/o se observa en las instituciones es un gestión centralizada y vertical, sin un liderazgo compartido, afectando los procesos relacionados con la gestión educativa que se realiza en la institución son procesos burocráticos, lo que genera retraso en dichos procesos y descontrol (Ramos, 2019). Ciertamente, existe la necesidad de que las organizaciones educativas y más aún desde liderazgo asuman cambios y transformaciones que lleven a la adaptación de estos procesos de gestión educativa a los contextos y necesidades inclusivas.

En Latinoamérica, una de las primeras complejidades que se observan en los contextos educativos es la incapacidad (por parte de directores) para gestionar procesos pedagógicos, administrativos comunitarios, esto trae como consecuencia una gestión educativa deficiente (Farfán, et al. 2016). En este aspecto se evidencia importante y que necesario abordar dentro de las problemáticas educativas es que

el gerente educativo por lo general asume un rol desde la perspectiva totalmente desenfocada, y orientada a la gestión vertical; es decir, donde las decisiones de toda la organización sean asumidas, afectando la gestión educativa (Díaz, 2019). A pesar de los avances, la UNESCO (2020) informa que las disparidades y los obstáculos continúan impidiendo la integración educativa de las poblaciones vulnerables en América Latina, el acceso y beneficios de una inclusividad de alta calidad, donde siguen siendo un desafío de las naciones y algunas sin legislación.

A nivel nacional, Ramos (2019), señala que a nivel educativo institucional y organizacional, la falta de estrategias gerenciales inclusivas conlleva a que existan carencias de direccionalidad estratégica y procesos organizacionales sin visión en los procesos de gestión. Así, la UNICEF (2020) dice la inclusividad se ha de garantizar sin prejuicios u obstáculos debido a su diversidad. En Perú, sin embargo, los datos del INEI que indican que 40.4% no culmina la primaria y el 6% accedería a educación superior. Esto es determinante porque en la actualidad las instituciones educativas necesitan transformarse en centros y lugares donde se fomente la inclusión y la participación con el fin de promover una educación.

En la región, esto es crucial por que la dinámica social está en constantes cambios y los procesos de gestión son cambiantes. También se resalta que esta temática abordada a nivel científico es conveniente porque existen problemáticas asociadas al entorno educativo que afectan las prácticas inclusivas que se deben de promover en dicho contexto. Estas problemáticas están vinculadas con relación a liderazgos autocráticos y proceso de gestión deficientes que afectan a toda la dinámica educativa. Es así como se ha planteado como problema general ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa inciden en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023? y las preguntas específicas: a) ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en la planificación inclusiva en las prácticas inclusivas en docentes?; b) ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en las estrategias personalizadas en las prácticas inclusivas en docentes?; c) ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en la evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas en docentes?; d) ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en los

recursos y materiales personalizados en las prácticas inclusivas en docentes?.

Este tema de investigación es relevante porque se investigará de forma minuciosa desde el punto de vista científico, empírico y teórico las causas y consecuencias que conllevan a la problemática vinculada al liderazgo compartido, la gestión educativa y en las prácticas inclusivas, es determinante porque conocer las causas y consecuencias de dicha problemática va permitir abordar diversas estrategias y mecanismos para mitigar estas falencias a nivel institucional. Ante lo planteado se indica que el liderazgo compartido promueve el esfuerzo colectivo, interdisciplinario y encamina al equipo educativo a la consecución de metas lo que asegura y garantiza un buen desempeño laboral, un clima laboral óptimo que favorece la adquisición de nuevos aprendizajes a nivel organizacional (Castillo et al. 2017), y a su vez promueve también la colaboración y la cooperación entre el personal.

Esto es imprescindible porque desde un enfoque inclusivo, la visión de liderazgo compartido se basa en que no existe una sola persona que dinamice la gerencia de una situación educativa, ya que de forma conjunta el equipo de dirección, el grupo que se encarga de coordinar, el equipo de profesores, y otras comunidades involucradas en la gestión escolar intervienen de forma activa, contándose con tres instrumentos estandarizados y validados, listos para ser usados en diagnósticos en investigaciones sobre estos tres temas. Además, se justifica desde una perspectiva epistemológica constructivista, que reconoce que el conocimiento se construye a partir de la interacción entre el sujeto y el objeto de estudio, y que depende del contexto, las experiencias previas y las interpretaciones que se hacen. Asimismo, desde una perspectiva ontológica relacional, que asume que la realidad es dinámica, compleja y multidimensional, y que está conformada por las relaciones que se establecen entre los diferentes actores e instituciones involucrados en el proceso educativo.

Se plantea el objetivo general siguiente: Explicar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023. En los específicos: a) Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en la planificación

inclusiva en las prácticas inclusivas en docentes; b) Establecer la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en las estrategias personalizadas en las prácticas inclusivas y en docentes; c) Examinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en la evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas en docentes; d) Comprobar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en los recursos y materiales personalizados en las prácticas inclusivas en docentes.

En la hipótesis general: El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023. En cuanto a las hipótesis específicas: a) El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en la planificación inclusiva en las practicas inclusivas en docentes; b) El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en las estrategias personalizadas en las prácticas inclusivas en docentes: c) El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en la evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas en docentes; d) El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en los recursos y materiales personalizados en las practicas.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, se inicia con Valdés (2023) en Chile, quién aborda las prácticas de liderazgo en una institución educativa, como orientación inclusiva, donde exploró las prácticas de liderazgo presentes en escuelas reconocidas como inclusivas. La metodología de la investigación se torna descriptiva y se emplea un enfoque etnográfico. Los resultados del artículo de investigación señalan que un líder que practica el liderazgo distribuido es un líder comprometido con la integración e inclusión y la gestión pedagógica con foco en la diversidad a nivel institucional. Las conclusiones revelan que los directores entienden las pruebas estandarizadas como instrumento de información y no se enfocan en el rendimiento escolar como un obstáculo para la integración. Esta investigación se torna relevante por qué trata de las prácticas del liderazgo en escuelas, y permite conocer que las prácticas deben estar direccionada a la diversidad, y el liderazgo compartido, ya que la responsabilidad en todo momento recae no en una persona sino en un equipo. Por lo tanto, es necesario instaurar mecanismos para situación de manera constante para obtener mejores resultados las prácticas directivas y de liderazgo.

Por otro lado, Echevarría et al. (2022) en España, en su artículo manifiesta sobre el liderazgo directivo y menciona el rol del docente en las prácticas inclusivas, presenta como propósito primordial analizar el liderazgo directivo para implementar las prácticas que favorecen el papel del profesorado en las prácticas inclusivas. La metodología, el tipo de investigación documental, enfoque cualitativo, en el aspecto teórico se destaca que se evidencia la necesidad imperiosa de retomar el rol del director líder basado en la praxis inclusiva, ya que ha tenido un declive en el último lustro, debido al avance de la inclusión e integración de todos los sectores tanto sociales como educativos. Los resultados de la investigación han sido primordialmente búsqueda de análisis, para después diseñar respuestas metodológicas que el fomenten la imperiosa necesidad de promover cambios trascendentales en la función de los responsables en los contextos educativos. Las conclusiones revelan que el liderazgo a nivel educativo es un elemento clave en la transformación de las instituciones, son ellos (los directivos) los principales

protagonistas de cambio en las organizaciones educativas, se demanda de un líder que potencie fortalezas, que puede sacar a la luz de cada uno de sus súbditos habilidades socio formativas y cognitivas a través del trabajo colaborativo, cooperativo y equipo. Estas son acciones pertinentes porque abordar la temática de liderazgo como factor de inclusión es un hecho primordial, ya que la misma se basa en la incorporación de prácticas inclusivas dentro del contexto educativo, donde la participación es el motor primordial que fomenta la cultura inclusiva.

También tenemos a Chachipanta et al. (2022) en Ecuador, en su artículo explican que la gestión educativa y su vinculación con el liderazgo organizacional. El objetivo general de este artículo brinda un aporte con soporte teórico sobre la gestión educativa y su incidencia en el liderazgo organizacional. La metodología es una investigación descriptiva, con un enfoque cuantitativo. El aspecto epistemológico señala que las escuelas demandan que sus trabajadores se sientan comprometidos para fomentar el progreso, bienestar. Los resultados; se confirma la interacción a través de las características de liderazgo, su impacto y efecto implicándose que, en las instituciones educativas, la gestión desempeña un papel importante en el mantenimiento del buen funcionamiento del centro educativo donde coexisten una red de procesos administrativos y organizativos para garantizar un nivel educativo suficiente y/o óptima. Esta investigación es realmente importante porque la gestión educativa propicia los elementos fundamentales que direccionan todas las acciones que se realizan en el contexto escolar. La gestión educativa está ligada al liderazgo educativo, y ambos elementos convergen para fomentar la gestión de procesos y una educación de calidad.

Se encontró el trabajo de Sotomayor et al. (2020) en Chile, quien manifiesta en su artículo sobre liderazgo, cultura y prácticas inclusivas, que el objetivo es indagar sobre el liderazgo y las prácticas inclusivas desde la mirada de grupos directivos. La metodología es, tipo descriptiva, y de enfoque cualitativo. Tomando en consideración los aspectos epistemológicos se indica que el liderazgo se relaciona con la capacidad de gestionar, de promover habilidades sociales, y debe tener la capacidad innata de conducir, con el fin de guiar a un grupo fomentando el trabajo en equipo para cumplir objetivos a través de la interacción de toda la

comunidad. Los resultados revelan el reconocimiento de las conceptualizaciones de participación del conglomerado colectivo primordiales del liderazgo integrador, tomando un especial enfoque inclusivo. Las conclusiones revelan que las prácticas inclusivas reconocidas al parecer es ser sólo un primer paso de un proceso de indagación mucho más amplio y profundo para una necesaria mirada integradora, estratégica y de integración. Esta investigación se relaciona de forma significativa porque las prácticas inclusivas están asociadas de forma directa a los valores inclusivos, es decir, a la filosofía institucional de una organización educativa, por lo tanto, los ejes fundamentales para promocionar una cultura inclusiva son los valores que emanan de una institución.

En otro estudio, Sáez (2019) en Chile, en su artículo plantea sobre liderazgo inclusivo, cuyo objetivo fue indagar en la diversidad de la práctica inclusiva, desde la mirada del equipo directivo. La metodología se realizó en una combinación del mixto (cuali-cuantitativo), describiéndose sus aspectos hallados. Los resultados de la tesis señalan que los directores que exponen en su propósito a la inclusividad se encuentran descritas en procedimientos, revelando que direcciona y orienta la propuesta en toda la institución. Las conclusiones revelan que los discursos del personal directivo direccionados a ser las prácticas inclusivas surgen de las direccionalidades que se entregan a través de la política de educación pública donde están instauradas y las dimensiones educacionales adaptadas al contexto y a las necesidades de cada uno. Esta investigación es crucial porque los procesos de inclusión basados en el liderazgo y las prácticas inclusivas deben emerger de procesos administrativos consolidados que fomenten una praxis educativa de calidad. A su vez se destaca que el insumo primordial de un gerente directivo que ejerce el liderazgo en una escuela o institución educativa es el proyecto o institucional.

En el ámbito nacional, encontramos el estudio de Huamán et al. (2021) en Lima, referido gestión escolar y prácticas inclusivas, donde estos investigadores presentan como propósito determinar su vinculación; y en su metodología se basa en un enfoque cuantitativo, descriptiva-correlacional, no experimental y transeccional. Los resultados; la gestión escolar y prácticas inclusivas están

asociadas ($r=0,790$), también se encontró al sistema organizacional, administrativa y prácticas inclusivas que se asocian directa con la gestión (escolar), además de ser significado cada bilateralidad. Las conclusiones del artículo de investigación señalan a la versión administrativa y pedagógica (gestión escolar) y prácticas inclusivas, se vinculan significativamente, donde se resalta que existe una buena acción administrativa que es determinante en la promoción de prácticas inclusivas. Además, donde se determinó una correlación positiva lo que permite entrever que existe una buena acción pedagógica en especial la del docente de aula donde se fomenta buenas prácticas inclusivas hacia el estudiantado. Esta investigación es significativa porque es determinante dentro del contexto educativo promover prácticas inclusivas a través de procesos de participación, interacción y socialización. La relación que existe entre las prácticas inclusivas, y la acción pedagógica es ineludible, por lo tanto, se requiere de una constante evaluación para mejorar este tipo de prácticas.

En el artículo de investigación de Vela et al. (2020), en Arequipa (Perú), competencias directivas, los autores señalan como propósito a identificar las competencias directivas. La metodología; tipo descriptiva, se aplicó un enfoque cuantitativo. Los resultados del artículo de investigación señalan que en los directivos tienden a ser compasivos en su auto valoración, y reconoce a su vez que no realizan el diagnóstico que describe las características del contexto escolar. Concluyéndose, los gerentes educativos evidenciaron debilidades y/o falencias en su despliegue de habilidades en la gestión, conllevando a perjudicar su dirección, donde es imprescindible generar un acompañamiento en los diversos procesos de trabajo en la escuela. En base lo planteado se señala que es imprescindible que la gestión directiva este siempre monitoreada a través de procesos de evaluación ya que este cargo es determinante para garantizar el éxito de una institución educativa y las personas que tengan este cargo debe tener la capacidad de gestión en todos los ámbitos y contextos para fomentar mejoras significativas en todos los ámbitos de gestión.

Por otro lado, Aliaga (2019) en Iquitos (Perú), en su trabajo de investigación gestión institucional, la gestión escolar y su incidencia en la gestión pedagógica. La

metodología se basó en nivel explicativo y no experimental. Los resultados confirman que la gestión escolar y la participación del aprendizaje de los estudiantes tienen un promedio de 14,07 lo que quiere decir que ha contribuido de forma significativa al conocimiento en un nivel satisfactoria sobre la gestión pedagógica. Las conclusiones aseveran que existe una influencia positiva del diplomado de gestión escolar y participación del aprendizaje del estudiantado. Esta investigación mencionada y resalta la importancia de lo que es implementar procesos de gestión de formación para mejorar la gestión directiva, ya que dentro del contexto educacional es menester actualizar los procesos de formación y que todos sean participen del mismo para implementar mejoras sustanciales, en los procesos relacionados con la gestión escolar y directiva.

Asimismo, la tesis doctoral presentada por González (2019) en Arequipa, explica sobre incidencia de los procesos de gestión e innovadores de cambios de la educación inclusiva, el investigador presenta como objetivo analizar la incidencia de los cambios innovadores en educación inclusiva. Siguió el método empírico y estadístico, hipotético, no experimental y explicativo. Los resultados de la tesis doctoral; una mejora importante en la praxis de referente pedagógico, donde las deducciones matemáticas señalan una vinculación positiva (directa) entre la gestión pedagógica y cambios innovadores en la inclusividad. Las conclusiones indican que la gestión pedagógica presentó una incidencia importante y determinante en los nuevos cambios asociados a la educación inclusiva. Esta investigación es relevante porque la gestión pedagógica genera cambios determinantes y es el motor para la innovación, y para la generación de prácticas inclusivas a nivel institucional. La gestión pedagógica es el eje central conjuntamente con la gestión institucional directiva, por lo tanto, se requiere una alineación hacia la planificación de objetivos concretos en un lapso determinado de tiempo.

Por último, está Zevallos (2019) en Huancayo (Perú), en su artículo donde el autor presentó como objetivo analizar la correlación que tiene el liderazgo compartido, los equipos de gestión educativa y el desempeño de los profesores. Desde la óptica metodológica se empleó un enfoque empírico, no experimental y explicativo. Los resultados aseveran que el liderazgo compartido se vincula con las

características asociadas a la satisfacción organizacional y al desempeño docente. En las conclusiones se halló una correlación determinante de rango positivo entre el desenvolvimiento (docente) y la sección de liderazgo compartido. Esta investigación se torna interesante porque aborda los aspectos que inciden en el liderazgo compartido y señala que este tipo de liderazgo fomenta la inclusión de todos los participantes que hacen vida en el contexto educativo, la participación es el hecho clave que permite que todos puedan tener la oportunidad de estar en los procesos de tomar decisiones, y en el ejercicio de las mismas.

En cuanto a la conceptualización de liderazgo compartido (LC), según Valdés (2023), representa como un marco de gestión en el que cada miembro de la comunidad participa activa y colaborativamente en la toma de decisiones, definición de objetivos, planificación de acciones y evaluación de resultados. Así, reconocer y utilizar las habilidades, capacidades y experiencias de cada individuo, al mismo tiempo que se fomenta un ambiente de confianza, consideración y comunicación entre todos los participantes, constituye este estilo de liderazgo. Particularmente, promover una cultura de innovación, calidad y mejora continua, junto con una mayor participación y dedicación de los miembros al quehacer educativo, a través de la implementación de un liderazgo compartido en las instituciones académicas.

El LC tiene su esencia en la organización y/o institución, ya que se puede distribuir las tareas y asignaciones de forma precisa y específica a equipos de trabajo de alto desempeño y de alto nivel que puedan integrar hace a la actividad gerencial de una forma participativa e integradora, resaltándose que permite a las instituciones educativas crearse oportunidades para promocionar cambios duraderos en las organizaciones que abordan los retos externos (Vela et al., 2020). El modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés, 2023). Este elemento se relaciona con la participación explícita y activa de todos los actores sociales que puedan estar inmerso en el proceso y gestión educativa, ya que en el liderazgo compartido no hay una persona sola que dinamice la actividad gerencial, el equipo directivo y conjuntamente con el equipo de coordinación pueden dinamizar el equipo de maestros que conforman las

diferentes comunidades, o comité que se puedan integrar a liderazgo compartido a nivel institucional (Yépez & Armijos, 2020).

Se resalta que el liderazgo compartido permite que las instituciones educativas se creen oportunidades para promocionar cambios duraderos en las organizaciones que abordan los retos externos (Vela et al. 2020). En este sentido se señala que el liderazgo compartido tiene que ver con: El incremento y mayor número de personas en el liderazgo, una visión enfocada en que los líderes educativos pueden ser intercambiables, el liderazgo compartido no se basa en la posición o en la autoridad, las múltiples perspectivas enfoques y la experiencia se capitalizan para resolución de problemas, promover la innovación y la transformación, el énfasis en la colaboración y en las interacciones en toda la organización.

En este orden se indica el liderazgo compartido considera complementario los modelos de contingencia de acción a largo plazo, ya que el “liderazgo compartido puede capitalizar los comportamientos, los estilos y los procesos haciéndolos más adaptables a las diferentes si no acciones contextos” (Zevallos, 2019). Es posible señalar el liderazgo compartido demanda de nuevas teorías para capturar la esencia de las influencias sociales en los equipos de trabajo y las variables que inciden a nivel organizacional.

Por otro lado, la teoría de Nácher (2002), señala que la teoría de la participación forma parte de un proceso integrador que implica a todos los individuos de un grupo determinado, en relación al análisis etimológico y semántico muestra que el proceso de interacción y el estado de participación como hechos en cursos o acabados se refieren a que los miembros de un grupo; se comunican, se relacionan, y se agrupan.

En el estudio de la teoría del liderazgo transformacional indica sobre la motivación de la conciencia de los colaboradores, quienes admiten y se implican en objetivos sin intereses propios en direccionar sus esfuerzos en los intereses del colectivo (Mendoza y Ortiz, 2006). Esta teoría fue creada Bernard Bass, el cual El argumenta y va más allá señalando que el líder o gerente con el único propósito de conseguir en un determinado tiempo los objetivos planteados a nivel organizacional.

En cuanto a las dimensiones de liderazgo compartido se ha tomado en cuenta lo planteado por Sarasola y Costa (2016), y las 4 dimensiones planteadas por el presente autor (Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades y participación colectiva). También se señala que dentro de “la gerencia compartida se distribuye en valores, actitudes y sentido de compromiso con el equipo de trabajo, lo que conlleva aumentar la calidad del mismo y la cooperación entre todos por la concreción de objetivos” (Burgos, 2013). Mientras Gonzáles (2005), indica que para poder tener una gerencia compartida compacta y sólida el gerente debe planificar, organizar, comunicar, y controlar todo proceso de gestión para satisfacer las necesidades de su personal, esto significa mucha labor para una persona y emerge la necesidad de compartir la gerencia con sus empleados, en búsqueda de solventar inconvenientes más complejos, para que los mismos se tornen más sencillos (Chachipanta et al. 2022).

En la segunda dimensión es el conocimiento personal que un gerente tiene en el campo organizacional con respecto al manejo adecuado del grupo de personas o equipo de trabajo que pueda brindar una ventaja competitiva y estratégica para optimizar procesos y mejorar la gestión interna dentro de una organización (Gonzales, 2022). El conocimiento personal del gerente puede ayudar a entender las características singulares que tiene su organización, o institución con el fin de manejarlas para poder sacar ventajas de las mismas y obtener un mejor rendimiento y desempeño de su personal (Burgos, 2013). Es importante señalar que el conocimiento de los factores y características que enmarca el comportamiento organizacional permitirá entender mejor las claves de convergencia con la gestión del conocimiento y el papel que debe jugar para optimizar y fomentar acciones claves que resulten en éxito (Fernández et al. 1997).

La tercera dimensión asignación de responsabilidades, es importante señalar que el gerente debe identificar y gestionar procesos de la organización para poder delegar y asignar responsabilidades y así compartir actividades gerenciales con su personal para que de esta manera poder de estimular a su personal a optimizar procesos y a mejorar cada día la gestión (Burgos, 2013). También es importante indicar que la asignación de responsabilidades dentro de una organización emerge

de la necesidad de compartir y distribuir las tareas de forma equitativa con el fin de que estas se realicen de la mejor manera posible, y en el menor tiempo posible, esto para optimizar los procesos y mejorar el desempeño (Gunter McGrath, 2011).

También se señala que la asignación de responsabilidades es el principal elemento que todo líder o gerente debe de manejar con el fin de obtener el éxito o dentro de una organización. Las responsabilidades suelen manejarse de una forma estratégica ya que se asigna de acuerdo la capacidad de cada persona que comprende la organización, por lo tanto, el nivel de competencia, habilidades y funciones de cada personal va a ser clave para la asignación de responsabilidades de una manera estratégica (Carrión, 2017).

La cuarta dimensión es la participación del colectivo “se basa fundamentalmente en la comunicación participativa, ésta está vinculada con diferentes aspectos como son; el desarrollo, la vida social, la paz y la salud” (Curro et al. 2016, p. 16). Todas estas manifestaciones aspectos pueden ser considerados como comunicación alternativa. Es importante señalar que la comunicación participativa cuestiona el actual modelo democrático que se vislumbra en América latina con el que se promueve una democracia participativa, así como la comunicación participativa. Por lo tanto, “la información debe estar direccionada a incidir en política y adaptar políticas públicas es decir a la promoción del bienestar en todos los ámbitos” (Bandura, 1982).

En lo que corresponde a gestión educativa, Zamora, 2018) lo define como una disciplina que emerge a mediados del siglo pasado, y forma parte del desarrollo de la administración moderna “La gestión educativa se vincula a las formas administrativas suficientes, certeras, idóneas, convenientes y aún más efectivas y validas que van a permitir lograr objetivos óptimos concretados a base propuestas concretas” (Carrión, 2017, p. 25). Por lo tanto, Chachipanta et al. (2022) señala que la gestión educativa tiene que ver con los aspectos precisos vinculados a la organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos.

Por otro lado, los autores Aziz y Petrovich (2019), señalan la teoría de la acción constituye en primer lugar, los diferentes modos de acción estratégica que se basa en una acción que se destacan, realizan con un cierto propósito y meta, donde se aplican diversos procesos y procedimientos para llegar a un fin. Es importante resaltar que la fundamentación de este importante proceso basado en la teoría de la acción diferenciadora y metodológica en el campo de la praxis y a teoría. Es imprescindible aseverar que la teoría de la acción tiene tres elementos primordiales, primero, antes de decidir qué hacer, es necesario tener claro el estado actual en que se está y cuál es el estado en que se quiere estar, o que se quiere o desea alcanzar, para esto es menester tener clara la visión compartida con el entorno. La teoría de la acción presenta tres elementos esenciales: Estado actual, acción y estado deseado. Por su lado, Díaz (2019), también indica que, para trabajar con este esquema es menester precisar el estado o problemática que requiera acciones puntuales y estratégicas para lograr una mejora.

A través de la demostración de procesos metódicos que fortalecen las entidades educativas y mejoran los procesos pedagógicos, gerenciales, comunitarios y administrativos preservando al mismo tiempo la autonomía institucional, la gestión educativa se esfuerza por integrar la institución de una manera que avance la educación de una comunidad en particular, esto según Beech & Anseel (2020, citado en Rodríguez et al., 2023). Además, la eficacia de las actividades académicas y los procesos administrativos puede verse significativamente influida por las competencias de las autoridades, que poseen la capacidad de proporcionar orientación y asesoramiento adecuados tanto al profesorado como al personal (Rodríguez et al., 2023).

En sintaxis, continúa expresando Rodríguez et al. (2023), la eficiencia operativa del personal en funciones administrativas, docentes y de autoridad se ve sustancialmente mejorada por el factor de las condiciones de trabajo. Esto demuestra, en particular, que el equipo directivo prioriza el logro de metas y al mismo tiempo está interesado en establecer propósitos y objetivos compartidos con cada miembro de la organización. Además, destacan la importancia de proporcionar condiciones organizativas adecuadas para el crecimiento profesional de su personal

docente y administrativo. Al hacerlo, la institución puede garantizar una gestión educativa eficaz.

Mientras la teoría de Casasuss se fundamenta en que la gestión educativa comienza con los procesos y/o procedimientos que describen y proponen la descentralización, de los cuales las acciones de gestión transitan (Cabrera et al. 2017). Es decir, el autor descentraliza los procesos de gestión instaurados en una estructura vertical a nivel institucional, con el fin de optimizar los procesos y de mejorarlos de una manera estructural y organizativa.

En la teoría de la gestión de procesos direccionan el desarrollo de objetivos de las instituciones cuyas expectativas de los colaboradores, accionistas, empleados (Mallar, 2020). También se centra en las labores que se presta en sus principales participantes, donde debe centrarse con aspectos estructurados en la cadena de mandos y la función de cada departamento.

Y por último la teoría Z Ouchi sostiene que los empleados no separan su condición de persona de su papel como empleados, y que humanizar las condiciones del trabajo aumenta la productividad de la empresa y de la organización, así como la autoestima de los empleados. Esta idea a veces denominada enfoque japonés, es una teoría de gestión por William Ouchi, donde resalta la necesidad de humanizar las condiciones de trabajo (Melgar, 1985). Esta teoría emerge de la participación y la interacción social para entender al empleado como un ser holístico que no puede separarse, la vida laboral de la vida personal.

Para la presente investigación las dimensiones de la variable gestión educativa son los aspectos estratégicos sugeridos por el Ministerio de Educación (2021). En primer lugar, se tiene a los aspectos estratégicos que emerge de un contexto de aquellas acciones en mecanismos de seguimiento, control y evolutivos (Castro & Enrico, 2019). Asimismo, indica que “las condiciones para desarrollar un pensamiento estratégico tienen que ver con la actitud analítica” (Kuhn, 1971). Ciertamente, en el pensamiento estratégico, su análisis representa su partida porque despliega la capacidad de comprender complejidades y problemas para encontrar los hechos reales y obtener respuestas objetivas para converger en conclusiones.

La segunda dimensión aspectos pedagógicos tiene que ver con el manejo que tiene el docente en relación a la praxis pedagógica. Estos aspectos están relacionados con la planificación, la organización educativa, la didáctica, la evaluación, el diagnóstico (Castebianco et al. 2020). Dentro de una organización educativa en los aspectos pedagógicos son fundamentales, gestionar procesos de mejora en base a estos factores va a permitir incrementar la calidad educativa y mejorar los procesos de gestión en torno a la pedagogía. Los aspectos pedagógicos develan la dinámica educativa que convergen en elementos significativos que conllevan a la mejora de la praxis, también es importante resaltar que dentro de estos factores pedagógicos está el proceso de evaluación del desempeño, que dentro del entorno organizacional es fundamental (Sotomayor et al. 2020).

La otra dimensión se refiere a los aspectos administrativos de las cuales Burgos (2013), indica que dentro de toda organización o institución existen factores administrativos que determina la gestión dentro de la misma. Los aspectos administrativos son vinculados con la planeación, dirección y el control. Los procesos se definen como la disciplina que investiga y estudia la planeación, dirección y control del talento humano (Cardona & Gonzáles, 2016). Diversos autores señalan que los elementos que inciden en los procesos administrativos en la generación de nuevas ideas, la estrategia fundamentada, la organización bien estructurada, la cultura organizacional bien diseñada, y la gestión del compromiso (Cooper & Kleinschmidt, 1995).

La cuarta dimensión tiene que ver con los aspectos comunitarios tienen que ver con todos los elementos y aspectos que inciden en la forma de organización, cultura y tradiciones que involucra la misma (Romero & Muñoz, 2014). La comunidad es un espacio compartido de forma conjunta por diferentes tipos de personas, teniendo cada uno sus propios intereses y necesidades. Sin embargo, la forma en que convergen los individuos de la comunidad emerge de la mejora de procesos, la optimización de recursos, el beneficio colectivo, y el manejo de recursos y materiales adecuados (Gonzales, 2022). Por lo tanto, los aspectos comunitarios implican un accionar en calidad a través de operaciones estratégicas promovidas por medio de la participación (Burgos, 2013).

En las prácticas inclusivas están comprendidas por Valdés (2023), que señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Ciertamente las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen institucionalmente, ya que, no sólo los miembros que funge en una determinada comunidad educativa sino también todos los factores que tienen que ver con el sistema educativo en un determinado lugar, “en este aspecto se involucran personal administrativo, personal docente, personal obrero, comunidad educativa, personal de la cocina, incluso los gerentes de negocio y de tiendas que están cerca del diámetro escolar” (Córica, 2020). Involucrar a todos estos factores anteriormente mencionados es un reto, pero a la vez es un desafío que conlleva, a mejorar las prácticas inclusivas en una institución educativa como centro no solo educativo, sino como un centro de apoyo social, “como un centro de orientación y capacitación, como un centro de reuniones, con un centro de dinámicas sociales participativas donde la escuela tiene cierta incidencia, y como centro social” (Aliaga, 2019).

En sus deducciones teóricas sobre la inclusividad, Huamán et al. (2022) han evidenciado que, a pesar de la abundancia de la era digital (TIC), una proporción significativa de los educadores en el Perú carecen de capacitación en áreas específicas de inclusión y de los recursos necesarios para ayudar a los estudiantes con NEE. Esta escasez de recursos se debe a la ausencia de provisiones de gasto institucional o de inversión para estudiantes con necesidades especiales. Sin duda, se adhieren a las prácticas educativas convencionales a pesar de la implementación de avances tecnológicos por parte de las instituciones de educación superior. Si bien la escasez de recursos tecnológicos no excluye la posibilidad de enseñar como se acostumbra, esto es el resultado de políticas inequitativas y no inclusivas que no logran transferir la mayor motivación de los docentes a los estudiantes con necesidades especiales.

Según el mismo, si seguimos ofreciendo cursos en línea, esta falta de comprensión sobre la inclusión digital debe subsanarse para evitar mayores daños a los estudiantes con necesidades especiales en los distintos niveles educativos y para garantizar que la inclusión digital no sea simplemente un concepto descrito en

contratos o propuestas. sino más bien un resultado tangible. Con el fin de establecer un entorno educativo que sea propicio para las necesidades e intereses de los alumnos con necesidades especiales.

En la investigación de Rivero (2017), se indica que las prácticas inclusivas se consideran innovadoras y efectivas cuando se construye desde el compromiso de los factores que rodean el contexto educativo tales como docentes, estudiantes, directivos y familia. La práctica inclusiva es aquella que da lugar a una inclusión de calidad sostenida en el tiempo, que imparten en la homogeneidad que no se refleja en la diversidad estructural de los grupos escolares. Es importante señalar que en las prácticas inclusivas promueven oportunidades de aprendizaje permanente en todos los contextos, a su vez se indica que estas prácticas se materializan en experiencias inclusivas que fomentan la buena práctica de los maestros.

De la misma manera por la teoría de Alteridad tiene que ver con el principio filosófico de cambiar la propia perspectiva por la del otro, considerando y teniendo en suma importancia el punto de vista, la visión del mundo y los intereses o la biología de la otra persona, y no tanto por supuesto o por alguna hipótesis que de uno es la única opción posible considera (Córdoba & Vélez, 2016). Por lo tanto, la aproximación conceptual señala que el descubrimiento del yo, se le hace más fácil al empatizarse del otro. A esto se denomina alteridad, es decir, la interacción con el otro permite a una persona familiarizarse con partes del otro que antes le eran desconocidas, formarse imágenes e impresiones de lo que antes no conocía y obtener así la oportunidad reconocer al otro.

Así mismo la teoría de gestión humanista y renovadora en este contexto es importante destacar que un rasgo distintivo en la escuela es la visión humanista de la gestión, que se hace hincapié en la posición del ser humano y trata de desarrollar sus virtudes en todas sus formas y manifestaciones. De esta manera, el punto de partida de esta teoría es fomentar el humanismo en la organización, cuyo humanismo, según esta definición se ocupa de la consecución de los ideales humanos, especialmente los establecidos y relacionados con las necesidades humanas comunes (Alandia & Portales, 2015).

Para esta variable de estudio se tiene las 4 dimensiones (planificación

inclusiva, estrategias personalizadas, evaluación diferenciada y recursos y materiales personalizados, la cuales fueron tomadas y/o adaptadas de Gonzales y Lazo (2017). La primera dimensión esta la planificación inclusiva Samalot et al. (2017), señala que la planificación inclusiva tiene que ver con una acción estratégica que el gerente educativo, o un gerente de una organización ejecuta con el fin de abordar situaciones particulares entorno a los procesos de gestión que se deben manejar de forma minuciosa. La planificación individualizada “también tiene que ver con los aspectos pedagógicos entorno la praxis” (Carrión, 2017). Cuando un docente planifica de forma individualizada porque necesita realizar alguna adaptación curricular, para accionar y establecer criterios pedagógicos para atender a un alumnado que tiene situaciones aprendizaje, con necesidades educativas especiales (Alcaraz & Arnaiz, 2019).

La segunda dimensión es las estrategias personalizadas dentro del ámbito gerencial y de liderazgo “tienen que ver con acciones propias que se consideran para establecer criterios con el fin de abordar situaciones específicas que afectan a una organización” (Huamán et al. 2021). El equipo de trabajo va a ser un factor clave para abordar las estrategias personalizadas ya que la participación conjunta va permitir realizar acciones precisas con el fin de solucionar problemáticas complejas y adaptarlas a los contextos organizacionales de la mejor manera (Aliaga, 2022). En este mismo orden de ideas y desde el enfoque educativo la educación personalizada a través de estrategias tiene semejanza con el modelo de Dalton, cuya finalidad es enfocar la enseñanza en la actividad personal del estudiante, y el uso de diversas estrategias personalizadas que promuevan el fomenten que el estudiantado sea autónomo, responsable de sus aprendizajes (González, 2019).

En la tercera dimensión presentamos a la evaluación diferenciada se centran lo siguiente, cuando las instancias de diversificación no son suficientes para lograr un aprendizaje efectivo en todos los estudiantes se debe desarrollar un proceso de diferenciación, es decir adaptar los instrumentos y situaciones evaluativas con el firme propósito de recoger evidencias fidedignas del proceso de aprendizaje en todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa especial (Días, 2021). En este sentido se resalta que la evaluación diferenciada tiene que ver con

aspectos estratégicos que realiza el docente para atender de forma específica las necesidades del estudiantado que la requieran (Román, 2010).

Y por último la dimensión de recursos y materiales personalizados, forman parte de una serie de componentes que se implementan para desarrollar acciones de forma estratégica que van a ayudar la concreción de objetivos (Moreno, 2015). Los recursos y materiales personalizados van a permitir una atención personalizada de un docente hacia algún estudiante que presenta necesidades educativas especiales. También es preciso señalar que se deben adecuar los materiales y recursos a las necesidades de estudiantes que presentan situaciones de aprendizaje específicas (Castebianco et. al. 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo y tipo básica donde se buscará la aplicación práctica de los resultados, sino que aumenta el conocimiento a fin de dar respuesta a los problemas, pues sus hallazgos se utilizan en investigaciones posteriores. Particularmente, Gabriel (2017) ha señalado que: “La investigación básica, se caracteriza porque parte de un marco teórico; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 145). Este tipo (investigación) se distingue por ser metódica, reflexiva, crítica y empírica en un enfoque cuantitativo para indagar las variables; por ello en este estudio se reflexiona a partir de la información teórica y empírica de las variables: liderazgo compartido, gestión educativa y la práctica inclusiva; cuyos eventos se han medido empíricamente para describirse numéricamente para comprobarse los supuestos (hipótesis), ampliando y explicando información ya conocida.

El hipotético-deductivo es una estrategia dentro del estudio científico, y estará enfocado a la formación de hipótesis y su contraste a través de la deducción e investigación lógica, cuya argumentación se realiza de mayor a menor, es decir, de una premisa general hacia otra, particular o singular, donde las conclusiones encontradas en este método, deben estar en las premisas previamente analizadas y, por tanto, produce y/o refuerzan conocimientos conocidos, además, de aproximación a una o más hipótesis que puedan explicar el fenómeno o situación observada (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

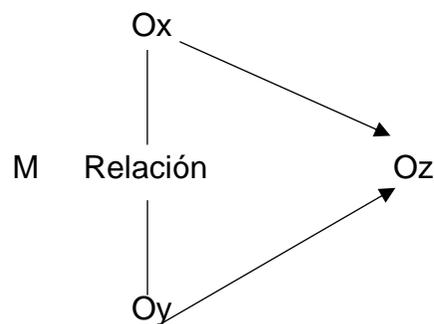
El diseño de investigación es no experimental, de alcance explicativo y correlacional - causal. En base a lo argumentado por Mousalli (2015) que incluye monitorear las ocurrencias a medida que ocurren en su entorno natural en lugar de modificar intencionalmente cualquiera de las variables. De esta manera, las

variables (V1_Liderazgo compartido, V2_Gestión educativa y V3_Prácticas inclusivas) ocurren y son inevitables, sin alteración de las mismas, donde permanecen constantes, y no se intervendrá controlarse, manipularse, y/o cambiarse, cuyas interpretaciones u observaciones se deducirán para llegar a una conclusión.

De acuerdo con Mousalli (2015), el diseño de investigación bajo el paradigma positivista toma la forma de una planificación preliminar de cada estudio, siendo crucial la cuantificación. En consecuencia, la delimitación de la investigación bajo el paradigma positivista toma la forma de una estrategia preliminar para encaminar a la misma, haciendo imprescindible la cuantificación, tal como lo expresa Mousalli (2015). De este modo, las alternativas (de cada ítem) se transformarán desde las respuestas cualitativas dadas por los docentes en códigos con números, los cuales de cuantificarán en valores, y se podrán sumar para una descripción de los eventos que se observarán de las V1_Liderazgo compartido, V2_Gestión educativa y V3_Prácticas inclusivas. Para lo cual se presenta el siguiente diagrama.

Figura 1

Diagrama del diseño de investigación correlacional - causal



Donde:

M: Muestra

Ox: Variable predictora 1 Liderazgo compartido

Oy: Variable predictora 2 Gestión educativa

Oz: Variable dependiente Prácticas inclusivas

R: Relación entre las variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable predictora 1: Liderazgo compartido

Definición conceptual: El liderazgo compartido tiene su esencia en la organización y/o institución, ya que se puede distribuir las tareas y asignaciones de forma precisa y específica a equipos de trabajo de alto desempeño y de alto nivel que puedan integrar hace a la actividad gerencial de una forma participativa e integradora, resaltándose que permite a las instituciones educativas crearse oportunidades para promocionar cambios duraderos en las organizaciones que abordan los retos externos (Vela et al. 2020).

Definición operacional: El liderazgo compartido se medirá cuantitativamente al codificar cada alternativa (ítem) de sus dimensiones: Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, y participación del colectivo, que en forma global promueven la medición de la variable mediante el cuestionario del liderazgo compartido con base a la percepción de los propios docentes.

Indicadores: Las dimensiones se ha tomado en cuenta lo planteado por Sarasola y Costa (2016), por lo se emplearon en el liderazgo compartido son: Gerencia compartida, fomenta y brinda oportunidades de participación; permite la intervención y participación en funciones gestión institucional, conocimiento personal, conocimiento cabal de sus funciones; propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido, asignación de responsabilidades delega responsabilidades, decisiones conjuntas; y promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias, participación del colectivo, despliega acciones para la participación; acepta y acata opiniones.

Escala de medición: Ordinal

Variable predictora 2: Gestión educativa

Definición conceptual: Representa los aspectos precisos vinculados a la organización, planes de estudio, validación de los conocimientos, formación y nombramiento de docentes, funcionamiento de centros de estudios en todos los

niveles, procesos organizacionales y administrativos de la institución, además de aspectos pedagógicos y técnicos (Chachipanta et al., 2022).

Definición operacional: Se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, que al sumarse darán el nivel para cada dimensión, las cuales fueron tomadas de Minedu (2021), siendo estas: aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios bajo su propia percepción contestando el cuestionario de gestión educativa.

Indicadores: Las dimensiones de la variable gestión educativa fueron basadas en el trabajo de la Minedu (2021), las cuales son: Aspectos estratégicos, diagnóstica los aspectos del currículo; define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución, aspectos pedagógicos supervisa los resultados educativos; orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica, aspectos administrativos que ejerce disciplina administrativa; cumple y supervisa con los procesos administrativos, aspectos comunitarios favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad; fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Prácticas inclusivas

Definición conceptual. Las prácticas inclusivas se consideran innovadoras y efectivas cuando se construye desde el compromiso de los factores que rodean el contexto educativo tales como docentes, estudiantes, directivos y familia. Así que, la práctica inclusiva es aquella que da lugar a una inclusión de calidad sostenida en el tiempo, que imparten en la homogeneidad que no se refleja en la diversidad estructural de los grupos escolares (Valdés (2023).

Definición operacional. Se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, que al añadir darán el nivel para cada una de las dimensiones: Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios, en percepción de los docentes contestando el cuestionario de las prácticas inclusivas.

Indicadores: Las dimensiones de la variable prácticas inclusivas, tomadas y/o adaptadas de Gonzales y Lazo (2017), siendo estas: Planificación Inclusiva, diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva; promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva, estrategias personalizadas asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas; diseña y establece mecanismos de coordinación, evaluación diferenciada supervisa la evaluación diferenciada por los docentes; y promueve el diseño de evaluación inclusiva, recursos y materiales personalizados gestiona y distribuye los recursos inclusivos; asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, y muestreo

3.3.1. Población

Constituido por 1000 docentes ubicados en instituciones educativas de la Ciudad de Yurimaguas, esto en base a la UGEL, y que están en nómina en el presente año 2023. Para este término Arias et al. (2016), refiere a un conjunto accesible, limitado, definido y de instancias que son como referentes que cumplen una serie de criterios especificados.

Tabla 1

Tamaño Poblacional de los sujetos de las instituciones educativas de Yurimaguas.

Nombre de las instituciones educativas de Yurimaguas	N° docentes	Población	
			%
I.E. N° 01	86		8.6%
I.E. N° 02	84		8.4%
I.E. N° 03	85		8.5%
I.E. N° 04	80		8.0%
I.E. N° 05	84		8.4%
I.E. N° 06	79		7.9%
I.E. N° 07	83		8.3%
I.E. N° 08	86		8.6%

I.E. N° 09	80	8.0%
I.E. N° 10	84	8.4%
I.E. N° 11	83	8.3%
I.E. N° 12	86	8.6%
Total	1000	100.0%

Nota. Información proporcionada por la UGEL de Yurimaguas.

Criterio de Inclusión: Se requiere ser docente de instituciones educativas y que se encuentren en la nómina de la UGEL - Yurimaguas, estar activo y tener más de 6 meses de labor académica y con deseos de participar en la investigación.

Criterio de exclusión: No se considerarán al personal administrativo como auxiliares, secretarías, y otros que no son docentes de instituciones educativas, Además, no se consideraron a todos los docentes. un decir es por la lejanía u otros motivos de no querer participar.

3.3.2. Muestra

La cantidad de docentes, fue de 88 docentes. En el contexto anterior, la muestra, según lo expone Arias et al. (2016) es un corte representativo de totalidad de (población) utilizada para construir un grupo específico correspondiente con el fin de comprender su comportamiento y aplicarlo a actividades específicas. Así que, se estima que deben participar con cantidad expresada arriba, siendo calculada con la fórmula concebida por Larry y Murray (2009), la cual es:

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

Donde:

Muestra (n)	= 88 (docentes)
Población (N)	= 1000 (docentes)
Nivel Confianza al 95% (Z)	= 1.96
Heterogeneidad de éxito (p)	= 0.50
Heterogeneidad de fracaso (q)	= 0.50

Error muestral al 10% (e) = 0.10

$$n = \frac{1000 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.10^2 * (1000 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{960.4}{9.99 + 0.9604}$$

$$n = \frac{960.4}{10.9504}$$

$$n = 87.7046$$

$$n = 88 \text{ docentes}$$

Tabla 2

Tamaño de muestra de los sujetos que participaran en el estudio.

Nombres de las I.E. de Yurimaguas	Cantidad	Muestra	
			%
I.E. N° 01	8		9.1%
I.E. N° 02	7		8.0%
I.E. N° 03	7		8.0%
I.E. N° 04	7		8.0%
I.E. N° 05	8		9.1%
I.E. N° 06	7		8.0%
I.E. N° 07	7		8.0%
I.E. N° 08	8		9.1%
I.E. N° 09	7		8.0%
I.E. N° 10	7		8.0%
I.E. N° 11	7		8.0%
I.E. N° 12	8		9.1%
Total	88		100.0%

Nota. Información Propia.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico. Las muestras probabilísticas, denominadas también muestras que, implican un procedimiento para seleccionar teniendo en cuenta las particularidades del trabajo investigativo, garantizándose la aleatoria y que se pueda estimar el error de muestreo.

(Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Los docentes de las diferentes instituciones educativas de la UGEL de Yurimaguas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recojo informativo de datos fue la encuesta, y que permitió la obtención de datos de una manera directa y específica, más rápida y económica. Además, permite determinar la realidad de los conocimientos, actitudes, creencias, comportamientos y expectativas de los sujetos investigados (Hernández y Mendoza, 2018). Mientras tanto el autor Ponto (2015) señala que dicha técnica consiste en aplicar un conjunto de preguntas estandarizadas a una muestra con el fin de obtener y analizar datos sobre las características, opiniones, actitudes o comportamientos de dicha población. De esta manera, permitirá explorarse, describirse, predecirse y/o explicarse cuantitativamente sobre las percepciones sobre la influencia de la variable liderazgo compartido, variable gestión educativa sobre la variable prácticas inclusivas.

Los Instrumentos que se emplearon fueron los cuestionarios, señalándose ítems cerrados, donde cada afirmación se solicita al sujeto que manifieste su respuesta de uno de las categorías de la escala (Hernández y Mendoza, 2018). Es decir se trató de una investigación de encuesta en la que se utilizará la estrategia del cuestionario (instrumento) con ítems clasificados numéricamente con preguntas de selección única y cerrada para cada uno, para describir y explorar los aspectos de cada indicador de la variable liderazgo compartido, gestión educativa y las prácticas inclusivas, estableciendo una escala jerárquica en cada una, para luego

aplicarse las inferenciales (estadísticas) para medir la influencia de las predictoras (variable 1 y variable 2) sobre la variable 3. Según Ramos et al. (2019), incluyen reducción de datos, categorización, interpretación y redacción de informes; en palabras cortas, dadas las capacidades analíticas de los datos, se entiende que es importante resaltar que una vez codificados y/o convertidos en números, permiten el análisis estadístico.

Cuestionario para la variable liderazgo compartido, siendo su elaboración basada en las dimensiones extraídas de Sarasola (2016). Este instrumento mide (cuantitativamente al codificar cada alternativa) el grado y/o forma de promover las herramientas que se utilizarán como métodos vinculados, tales como se promueve el esfuerzo colectivo, interdisciplinario y encamina al equipo educativo, y puede aplicarse a docentes de manera intervalo (estimado) de 10 a 15 minutos. Para ello, se compone de alternativas únicas y en escala politómica: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de acuerdo; distribuidas (equitativamente) en 6 ítems para cada dimensión de la variable liderazgo compartido para un total de 24 preguntas (D1: Gerencia compartida, D2: Conocimiento personal, D3: Asignación de responsabilidades, D4: Participación del colectivo), cuyos niveles son: deficiente [24 - 48], regular [49 - 72], bueno [73- 96], óptimo [97 - 120].

Cuestionario para la variable gestión educativa, siendo se elaboración basado en las dimensiones sugeridas por el MINEDU (2021). Este instrumento mide (cuantitativamente al codificar cada alternativa) el grado y/o forma de promover los aspectos precisos vinculados a la organización, los planes de estudio, validación de los conocimientos, formación y el nombramiento de docentes, funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos, y puede aplicarse a docentes de manera intervalo (estimado) de 10 a 15 minutos. Para ello, se compone de alternativas únicas y en escala politómica: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de acuerdo; distribuidas (equitativamente) en 6 ítems para cada dimensión de la variable liderazgo compartido, para un total de 24 preguntas (D1: Aspectos estratégicos, D2: Aspectos

pedagógicos, D3: Aspectos administrativos, D4: Aspectos comunitarios), cuyos niveles son: deficiente [24 - 48], regular [49 - 72], bueno [73- 96], óptimo [97 - 120].

Cuestionario para la variable prácticas inclusivas, siendo se elaboración basado en las dimensiones extraídas y fundamentadas de varios autores como Samalot et al. (2017), Huamán et al. (2021), Días, 2021) y Casteblanco et al. (2020) Este instrumento mide (cuantitativamente al codificar cada alternativa) el grado y/o forma de promover los aspectos indicados en las prácticas inclusivas y la manera como se materializan en experiencias que fomentan la buena pericia de los docentes, y puede aplicarse a docentes de manera intervalo (estimado) de 10 a 15 minutos. Para ello, se compone de alternativas únicas y en escala politómica: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de acuerdo; distribuidas (equitativamente) en 6 ítems para cada dimensión de la variable liderazgo compartido para un total de 24 preguntas (D1: Aspectos estratégicos, D2: Aspectos pedagógicos, D3: Aspectos administrativos, D4: Aspectos comunitarios), cuyos niveles son: deficiente [24 - 48], regular [49 - 72], bueno [73- 96], óptimo [97 - 120].

Validez es la capacidad para estos instrumentos elaborados para medirse el contenido o dominio que se propone en cada ítem, definiéndose en cada cuestionario, por el juicio de expertos, que involucren tanto el diseño del instrumento como la evaluación de los ítems por parte de los expertos, esto según Ramos et al. (2019).

La validación de un instrumento mediante el juicio de expertos es un proceso que consiste en someter el instrumento a la evaluación de un grupo de personas con conocimientos y experiencia en el tema que se quiere medir. El objetivo es verificar que el instrumento cumpla con los criterios de calidad, pertinencia y adecuación para el propósito que se busca. El juicio de expertos puede realizarse mediante diferentes métodos, como cuestionarios o escalas de valoración.

Así, el primer paso será identificar el constructo o dominio que se quiere medir con el cuestionario, así como las dimensiones o subdominios que lo componen. Esto implica revisar la literatura científica y teórica sobre el tema, así

como establecer los objetivos y la población a la que va dirigido el instrumento. El segundo paso es elaborar una lista preliminar de ítems o preguntas que reflejen el constructo o dominio y sus dimensiones. Estos ítems deben ser claros, coherentes, relevantes y suficientes para cubrir el contenido que se quiere evaluar. Además, se deberá definir el formato del cuestionario, es decir, si será de opción múltiple, escala Likert, respuestas cerradas. El tercer paso es seleccionar a los expertos que participarán en el juicio de validez de contenido. Los expertos deben ser personas con conocimiento y experiencia en el tema que se quiere medir. El número de expertos puede variar según el criterio del investigador, pero se recomienda contar con al menos cinco, con grado de doctor.

En lo referente al cuarto paso, será diseñar un instrumento o herramienta para recoger la opinión de los expertos sobre los ítems del cuestionario. Esta herramienta puede ser un formato impreso o virtual, donde se presenten los ítems y se solicite a los expertos que los evalúen según criterios como claridad, coherencia, relevancia y suficiencia. También se puede pedir a los expertos que sugieran modificaciones o eliminaciones de los ítems, así como la inclusión de nuevos ítems si lo consideran necesario. Seguidamente, el quinto paso es aplicar la herramienta a los expertos y recoger sus respuestas. Se puede hacer una reunión presencial o virtual con los expertos, o enviarles la herramienta por correo electrónico o alguna plataforma en línea. Es importante darles instrucciones claras sobre cómo deben evaluar los ítems y el tiempo que tienen para hacerlo.

El sexto paso es analizar los resultados del juicio de expertos y calcular los índices de validez (IVC), de acuerdo entre los jueces sobre la pertinencia de los ítems para medir el constructo o dominio. El IVC varía entre 0 y 1, siendo 1 el valor máximo de acuerdo entre los expertos. Se considera que un ítem tiene validez de contenido si su IVC es mayor o igual a un valor crítico establecido según el número de expertos, cuyo valor aceptable será de mayor a 0.8. Además, el séptimo paso será revisar y modificar el cuestionario según los resultados del juicio de expertos y el IVC. Se deben eliminar los ítems que tengan un IVC menor al valor crítico, así como aquellos que hayan recibido comentarios negativos o sugerencias de mejora por parte de los expertos. También se deben incorporar los nuevos ítems

propuestos por los expertos si se consideran pertinentes y coherentes con el constructo o dominio. Finalmente, se debe obtener una versión final del cuestionario con los ítems validados por el juicio de expertos. Estos son los pasos para definir la validez de contenido de un cuestionario por el juicio de expertos. Es importante señalar que la validez de contenido es solo uno de los aspectos que se deben considerar al validar un instrumento de investigación, y que existen otros tipos de validez, como también otros se deben evaluar.

Tabla 3

Validez por juicio de expertos de los instrumentos de recolección de datos

N°	Nombres y Apellidos	Especialidad profesional	Grado académico	Instrumento Validado
1	Renán Saavedra Sandoval			
2	Gliria Susana Méndez Ilizarbe			Cuestionarios de:
3	William Celis Pinedo	Docencia universitaria	Doctor en educación	- Liderazgo compartido
4	Tito Cancha Carrillo			- Gestión educativa
5	Fernando Azañero Sandoval,			- Prácticas inclusivas

Nota. El cálculo del índice de la V Aiken x Dimensión fue de 0.99. Ver en anexos.

Validar el contenido de un cuestionario mediante el juicio de expertos representó un proceso que permitió verificar la relevancia, la claridad, la coherencia, la suficiencia y la pertinencia de las preguntas que lo conforman. Así, el objetivo fue asegurar que el cuestionario mida lo que se propone medir y que sea adecuado para el contexto y la población a la que se dirige, cuyo juicio de expertos consistió en solicitar la opinión de personas con experiencia y conocimiento en el tema del cuestionario, que puedan evaluar cada ítem según los criterios establecidos y sugerir mejoras o modificaciones si fuera necesario.

La confiabilidad o la fiabilidad, Ramos et al. (2019) argumenta que es crucial y relevante una prueba piloto, ya que es preciso al computar lo que se pretende medir, para tener un cuestionario confiable, el cual es aquel que obtiene los mismos

resultados si se aplica en las mismas condiciones y con la misma muestra en repetidas ocasiones. Para ello, se evaluarán con 20 docentes a los tres cuestionarios, usándose el Alfa de Cronbach, cuyo valor óptimo y/o aceptable sería mayor 0.7 el valor del coeficiente; aunque, Taber (2018) afirmó que, a pesar de la opinión predominante de muchos escritores de que el nivel de auto consistencia de un instrumento debe ser de al menos 0.70, no hay muchas razones sólidas para emplear esta heurística, pero una sería reconocida como excelente, dentro del rango entre 0.7 y 0.95, para tener una puntuación alfa muy alta no siempre es bueno, debido que un valor Alfa (coeficiente) muy alto no se debe corresponder (necesariamente) como algo muy positivo.

Calcular la confiabilidad de un instrumento con el Alfa de Cronbach es una forma de estimar la consistencia interna de una escala o prueba que mide una variable psicológica no observable. El Alfa de Cronbach (α) es el promedio de las correlaciones entre los ítems que componen el instrumento, y se expresa como un coeficiente que varía entre 0 y 1. Un valor alto de “ α ” indica que los ítems están altamente relacionados entre sí y miden el mismo constructo. Un valor bajo de “ α ” sugiere que los ítems son heterogéneos y miden diferentes aspectos de la variable.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Nº	Nombre del instrumento	Número de ítems	Coficiente de confiabilidad	Interpretación
1	Cuestionario de Liderazgo compartido	24	0.93	Excelente confiabilidad
2	Cuestionario de Gestión educativa	24	0.95	Excelente confiabilidad
3	Cuestionario de Prácticas inclusivas	24	0.92	Excelente confiabilidad

Nota. Ver en anexos.

3.5. Procedimientos

Se emplearán en el proceso de la recopilación de información son los siguientes: En primer lugar, es la validación de evaluación por los expertos de los

instrumentos (Cuestionario) de las variables predictoras y variable dependiente que están en estudio; dicha información de datos de validez fueron procesados a través de la V de Aiken, cuyo valores de 0.99 han sido admisibles, ya fueron mayor a 0.8; seguidamente, su fiabilidad en sus cálculos con el Alfa de Cronbach con un una prueba piloto (20 docentes), siendo de aceptables estos resultados, ya que, se obtuvieron para la V1_Liderazgo compartido un coeficiente de 0.93; V2_Gerencia educativa de 0.95; y para la V3_Prácticas inclusivas de 0.93. Segundo paso la carta de presentación por parte del doctorando al director de la UGEL de Yurimaguas para recibir y tener autorización formal para la aplicación de los cuestionarios de las tres variables de muestra de la presente investigación, la cual se ejecutará de manera presencial y virtual a los sujetos de las diferentes instituciones educativas donde se realizará la investigación sobre el liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas. Tercer paso toda la información recopilada se procederán para su confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Cuarto, se determinaron los descriptivos (resultados) en MS Excel, luego estos fueron exportados al SPSS V. 26 para los inferenciales a través de la regresión logística ordinal (RLO) con el fin de la falsación o comprobación de las suposiciones. Quinto, transcripción de los hallazgos con sus implicaciones teóricas discutidas, así como las deducciones finales junto a las sugerencias y, finalizando con las respectivas sesiones (propuesta) en MS Word, junto a la publicación del artículo.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó como método estadístico en dos apartados: descriptiva e inferencial; esto con el apoyo del programa Excel y el SPSS versión 26 para la estadística descriptiva se emplearán tablas. Es así como Hernández y Mendoza (2018) argumenta que los análisis de los datos serán de mucha ayuda para la medición con un instrumento que evalúa las variables.

A continuación, se llevaron a cabo dos análisis: uno univariante, que se refiere a la extracción de características y/o aspectos para cada variable (variable 1: liderazgo compartido, variable 2: gestión educativa y variable 3: practicas inclusivas), cuyas estadísticas simples y convencionales como son las descriptivas

fueron realizadas con base a la baremación expresados en la operacionalización; mientras que, el otro fue multivariante, donde se ha utilizado estadísticas inferenciales para medir la influencia de la V1_LC y la V2_GE sobre la V3_PI, utilizando pruebas residuales de Regresión Logística Ordinal Multivariada (RLO).

Asimismo, se hizo un modelo predictivo en la RLO para cada dimensión independiente de la V3_PI, tales como D1_Planificación inclusiva, D2_Estrategias personalizadas, D3_Evaluación diferenciada, D4_Recursos y materiales personalizados, con respecto a las variables predictoras (V1_LC V2_GE), cuyos coeficientes de R y R² indican en el resumen del modelo grado de vinculación y de influencia en general de las variables predictoras sobre la dependiente, además, los coeficientes F (Fisher) y significancia (Sig.) del Anova, arrojada como requerimiento por el propio RLO como prueba residuo, representó un paso de verificación para continuar con el modelo, siempre y cuando los valores estén fuera de la zona de rechazo o lo que es lo mismo, el “coeficiente de Wald” > límite del 1.64 y Sig. < 0.05; mientras que los demás coeficientes como Beta evidenciaron cuales de los predictores tiene mayor número de peso de influencia sobre la variable dependiente explicada; luego de comprobarse que el “coeficiente de Wald” este alejados de la zona límite junto con la significación (Sig.<0.05) calculados con la RLO.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cuantitativa es un método científico que utiliza datos numéricos para analizar la realidad y responder a preguntas de interés. Sin embargo, este método no está exento de aspectos éticos que deben ser considerados por los investigadores que lo aplican. Algunos de estos aspectos están como el respetar a los docentes su derecho libre de involucrase (participar), usándose el consentimiento informado para ello, cuya confidencialidad será para preservar sus datos (personales).

Además, en su honestidad y transparencia en el diseño, la ejecución, el análisis, hallazgos, evitando el plagio, la falsificación y la manipulación de datos. Para ello, la responsabilidad, considerando sus posibles beneficios e impactos para la sociedad y el entorno, así como los riesgos y las limitaciones, garantizándose la

calidad y la rigurosidad de la investigación, siguiendo los criterios y las normas establecidos por la comunidad científica y la Universidad Cesar Vallejo (Resolución N° 0340-2021/UCV), como el marco teórico, la metodología, posiciones epistemológicas, referenciándose estudios en sus respectivos derechos de autorías y respetándose sus fuentes aplicándose las normas APA versión 7. Estos aspectos de ética son fundamentales para garantizar la validez, la confiabilidad y la utilidad de la investigación cuantitativa, así como para preservar el prestigio y la integridad de los investigadores y de la institución académica.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Niveles para la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).

Niveles	Liderazgo compartido (V1_LC)	
	fi	%
Deficiente	9	10%
Regular	10	11%
Bueno	40	46%
Óptimo	29	33%
Total	88	100%

Nota. Datos del cuestionario V1_Gestión institucional. En lo referido al gráfico (barra) se encuentran en el Anexo 7

Para la V1_Liderazgo compartido (V1_LC), dominó ampliamente el nivel bueno (46%), seguido el óptimo (33%), refiriéndose a la calidad de la interacción entre los miembros del equipo (directivo) comparten la responsabilidad de liderar en una comunicación fluida, distribución equitativa de las tareas y una confianza mutua, donde hay una visión compartida, una innovación constante y un aprendizaje (colectivo); mientras que, el restante (regular con 11% y deficiente con 10%) implica inconvenientes, cuyo equipo no se sienten motivados ni comprometidos con el proyecto. Esto puede afectar negativamente al rendimiento, la calidad y la innovación del trabajo. Por tal razón, el liderazgo compartido requiere una cultura de confianza, colaboración y responsabilidad compartida entre los integrantes del equipo.

Tabla 6*Niveles en las dimensiones de la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).*

Nivel	D1 Gerencia compartida		D2 Conocimiento personal		D3 Asignación de responsabilidades		D4 Participación del colectivo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Deficiente	11	13%	10	11%	12	14%	11
Regular	8	9%	14	16%	11	13%	13	15%
Bueno	42	48%	41	47%	42	48%	48	55%
Óptimo	27	30%	23	26%	23	26%	16	18%
Total	88	100%	88	100%	88	100%	88	100%

Nota. Datos del cuestionario V1_Liderazgo compartido (V1_LC).

Para la D1_Gerencia compartida, predominaron los niveles bueno (48%) y óptimo (30%), sugiriendo esto que la mayoría de los miembros del equipo (docentes) tienen una gran capacidad para interactuar, comunicarse y tomar decisiones conjuntas, lo que muestra una cultura positiva y orientada a los logros; sin embargo, el restante (deficiente con 13% y regular con 9%) han que todos los líderes no se muestran con responsables y dedicados al éxito del proyecto, y que no aprecian ni valoran las contribuciones de los demás.

En la D2_Conocimiento personal, los niveles predominantes son bueno (47%) y óptimo (26%), significando esto que la mayoría de los miembros del equipo tienen un buen nivel de autoconocimiento cabal de sus funciones, lo que les permite participar activamente en el proceso colaborativo: mientras que el restante (regular con 16% y deficiente con 11%) consideraron que hay se está basando en la confianza mutua y respeto, y sin el despliegue fortalezas en el liderazgo compartido.

Con respecto a la D3_Asignación de responsabilidades, para el nivel bueno se obtuvo 48% y aunado al 26% del nivel óptimo han indicado que los docentes en su mayoría percibieron los miembros del equipo tienen un papel claro y definido en la toma de decisiones, y sus contribuciones son reconocidas y recompensadas, implicando una división justa del poder y la responsabilidad entre los participantes,

lo que fomenta la cooperación, la creatividad y la dedicación; mientras que, el restante (deficiente con 14% y regular con 13%) han indicado que el equipo se no se desempeña de manera eficiente y exitosa, y que se no aprovecha el potencial de cada individuo.

En la D4_Participación del colectivo, predominó ampliamente el nivel bueno con 55%, seguido del nivel óptimo con 18%, implicando estos dos intervalos baremados significan que la mayoría de los miembros del colectivo tienen un alto nivel de influencia y responsabilidad sobre las elecciones y actividades del grupo, lo que fomenta el aprendizaje y la creatividad; sin embargo, casi un tercio repartido entre los niveles deficiente (13%) y regular (15%) han considerado que hay un bajo grado donde se opera de manera ineficiente en la participación de corresponsabilidades del equipo directivo, ya que tienen suficiente influencia ni responsabilidad en las decisiones y acciones que se toman en el marco del liderazgo compartido.

Tabla 7

Niveles para la V2_Gestión educativa (V2_GE).

Niveles	Gestión educativa (V2_GE)	
	fi	%
Deficiente	8	9%
Regular	13	15%
Bueno	45	51%
Óptimo	22	25%
Total	88	100%

Nota. Datos del cuestionario V2_Gestión educativa (V2_GE).

Para la V2_Gestión educativa (V2_GE), predominó ampliamente el nivel bueno (51%), seguido el óptimo (25%), refiriéndose estos dos valores que los docentes tienen una opinión favorable sobre cómo se organiza y conduce el proceso docente en sus centros. También implica que estén contentos y motivados por su trabajo y el ambiente institucional; mientras que el otro sector restante, regular (15%) y deficiente (9%), sugieren no están del todo satisfechos con la forma en que

está organizado y operado el sistema escolar. Esta visión puede verse influenciada por una serie de circunstancias, incluida deficiencias en aspectos estratégicos, pedagógicos, administrativos y la mala comunicación en lo referido a factores comunitarios que pueden tener un impacto perjudicial en el rendimiento y el bienestar de los profesores y estudiantes.

Tabla 8

Niveles en las dimensiones de la V2_Gestión educativa (V2_GE).

Nivel	D1 Aspectos estratégicos		D2 Aspectos pedagógicos		D3 Aspectos administrativos		D4 Aspectos comunitarios	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Deficiente	9	10%	10	11%	10	12%	10
Regular	11	13%	12	14%	17	19%	16	18%
Bueno	46	52%	51	58%	47	53%	49	56%
Óptimo	22	25%	15	17%	14	16%	13	15%
Total	88	100%	88	100%	88	100%	88	100%

Nota. Datos del cuestionario V2_Gestión educativa (V2_GE).

Para la D1_Aspectos estratégicos predominaron el nivel bueno (48%), y aunado al óptimo (25%), implicarían en una percepción favorable en la mayoría de los actores que participan en la gestión educativa, teniendo una visión clara y común de los objetivos, estrategias e indicadores que impulsan su trabajo, además de prevaleciente en áreas estratégicas orientada a resultados concretos; mientras que, el restante con un nivel regular (13%) y deficiente (10%) han percibido que no existe coordinación del todo eficiente, cuya colaboración entre los distintos niveles y sectores del sistema (educativo) es inadecuada.

En lo referido a la D2_Aspectos pedagógicos, el 58% se ha percibido dentro del nivel bueno, y que al sumársele el 17% del nivel óptimo, conllevarían afirmar que en sus instituciones tiene un alto grado de calidad y eficiencia de los procesos pedagógicos, teniendo las habilidades, recursos y técnicas necesarias para cumplir los objetivos (educativos) y al mismo tiempo responder a las expectativas; mientras

que, el restante de los niveles, regular (14%) y deficiente (11%), implicando que los recursos didácticos, los planes curriculares y los mecanismos de seguimiento y retroalimentación son insuficientes o inadecuados para garantizar la calidad (educativa).

Para la D3_Aspectos administrativos, predominó el nivel bueno con 53%, y aunado al 16% como óptimo, implicaría que se ha considerado de manera eficiente y efectiva, conforme a los objetivos y criterios establecidos por la institución, sugiriéndose que los componentes administrativos se realicen con responsabilidad, ya que estos son críticos para asegurar el correcto funcionamiento de la escuela, sin embargo, el nivel el 19% como regular y 12 como deficiente representan un nivel bajo, implicándose que la utilización de recursos y la satisfacción de las demandas de los estudiantes, instructores y padres no son cumplidos del todo.

En la D4_Aspectos comunitarios, el 56% lo han percibido como bueno y el 15% como óptimo, indicando que hay comunicación, cooperación y compromiso efectivos entre todos los actores del proceso educativo, además también implica que el equipo directivo tenga una visión común con la comunidad; mientras que el restante, regular (18%) y deficiente (11%), los docentes han considerado no se sientan apoyados ni respetados por el equipo directivo, lo que no fomenta el compromiso, la cooperación y el sentido de pertenencia a la comunidad.

Tabla 9

Niveles para la V3_Prácticas inclusivas (V3_PI).

Niveles	Prácticas inclusivas (V3_PI)	
	fi	%
Deficiente	9	10%
Regular	13	15%
Bueno	39	44%
Óptimo	27	31%
Total	88	100%

Nota. Datos del cuestionario V3_Prácticas inclusivas (V3_PI).

Para la Prácticas inclusivas (V3_PI), dominó ampliamente el nivel bueno (44%), seguido del óptimo (31%), esto indica que el equipo directivo tiene una visión clara y compartida de la inclusión, que apoya y lidera a los docentes en su labor pedagógica, que reconoce y valora la diversidad estudiantil y que fomenta una cultura de participación y mejora continua; mientras que, el restante, regular (15%) y deficiente (10%), han considerado que falta liderazgo, comunicación y asistencia por parte de quienes están a cargo de la administración escolar. Esto tiene el potencial de dañar el ambiente organizacional, el crecimiento profesional y la calidad educativa de los alumnos, particularmente aquellos con necesidades educativas especiales o diversidad cultural.

Tabla 10

Niveles en las dimensiones de la V3_Prácticas inclusivas (V3_PI)

Nivel	D1 Planificación Inclusiva		D2 Estrategias personalizadas		D3 Evaluación diferenciada		D4 Recursos y materiales personalizados	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Deficiente	9	10%	11	13%	11	13%	10
Regular	17	19%	9	10%	16	18%	15	17%
Bueno	40	46%	43	49%	38	43%	36	41%
Óptimo	22	25%	25	28%	23	26%	27	31%
Total	88	100%	88	100%	88	100%	88	100%

Nota. Datos del cuestionario Prácticas inclusivas (V3_PI).

Para D1_Planificación Inclusiva, predominaron los niveles bueno (46%) y óptimo (25%), denotando que hay comunicación, coordinación y colaboración efectiva entre los muchos participantes en el proceso educativo, esto también implica que se reconozcan las necesidades, intereses y potenciales de todos los estudiantes y que se diseñen prácticas de instrucción adecuadas para dar cabida a la diversidad; sin embargo, el restante, regular (19%) y deficiente (10%), han considerado que no están satisfechos con la asistencia y el asesoramiento del

equipo directivo a la hora de desarrollar e implementar estrategias de enseñanza que satisfagan la diversidad de los estudiantes.

Para la D2_Estrategias personalizadas, el 49% lo han percibido como bueno y el 28% como óptimo, indicando que el equipo directivo reconoce y valora la variedad de estudiantes, las necesidades de los instructores y las características contextuales, además de fomentar y permitir la participación de los docentes en la formulación, implementación y evaluación de iniciativas inclusivas personalizadas, así como la formación continua y el desarrollo profesional; mientras que el restante, deficiente (13%) y regular (10%), las percepciones fueron de inadecuados inconsistentes de los equipos de gestión en técnicas inclusivas, indican una falta de comunicación, coordinación y liderazgo entre los numerosos actores educativos.

En la D3_Evaluación diferenciada predominaron los niveles bueno (43%) y óptimo (26%), significando que los docentes reconocen el liderazgo y apoyo del equipo directivo en la implementación de la evaluación diferenciada, donde las estrategias pedagógicas busca adecuar criterios, instrumentos y procesos de evaluación a las necesidades y características en la inclusión. En el otro extremo y menor proporción se tiene que el 18% (deficiente) y el 13% (regular) han considerado estar insatisfechos con la asistencia y dirección del equipo directivo.

Para la D4_Recursos y materiales personalizados, predominaron los niveles bueno (41%) y óptimo (31%), implicando esto que los profesores agradecen la ayuda y el asesoramiento del equipo directivo para adaptar los recursos y materiales a las necesidades del alumnado con diversidad funcional; mientras que el restante, regular (17%) y deficiente (11%) indican insatisfacción con la asistencia en las prácticas inclusivas, siendo de insuficientes o de baja calidad para satisfacer la diversidad del alumnado.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 11

Medición del grado de asociación en las bilateralidades de las variables V1_LC, V2_GE y V3_PI.

Variables	Logaritmo verosimilitud	Chi-cuadrado (Chi ²)	Sig.	Pseudo Cuadrado Nagelkerke	% de influencia
V1_LC, V2_GE y V3_PI	88.965	37.889	0.000	0.382	38.2%
V1_LC, V2_GE y D1_Planificación inclusiva	30.847	118.610	0.000	0.815	81.5%
V1_LC, V2_GE y D2_Estrategias personalizadas	33.114	113.682	0.000	0.791	79.1%
V1_LC, V2_GE y D3_Evaluación diferenciada	34.039	109.680	0.000	0.778	77.8%
V1_LC, V2_GE y D4_Recursos y materiales personalizados	30.739	109.482	0.000	0.786	78.6%

Nota. Cálculos extraídos del SPSS de las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y V3_PI (Var. dependiente).

Cabe mencionar el logaritmo de los valores de verosimilitud funcionan simplemente como una medida compensatoria de la probabilidad de que el modelo (estadístico) propuesto se materialice. Sin embargo, los coeficientes Chi² (Chi Cuadrado) sugieren que el modelo no se encuentra dentro de la zona crítica, lo que equivale a su rechazo, al igual, los errores calculados como el Sig. (bilateral) en cada cruce están todos por debajo del 5% (0,05), respaldan aún más la noción de que existe una vinculación significativa entre los diversos cruces de variables V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y la V3_PI, así como sus dimensiones (Var. dependientes), cumpliéndose uno de los requisitos para proseguir con los modelos predictivos. Es así como se ha indicado vinculación directa y moderadamente alta

entre los datos de la V3_Practicas inclusivas (V3_PI) respecto a la V1_Lidrezgo compartido (V1_LC) y la V2_Gestión educativa (V2_GE).

En relación con los valores del Pseudo cuadrado de Nagelkerke (R^2 Nagelkerke), han demostrado que la variabilidad de las V1_LC y V2_GE podrían representar el 38.2% de la varianza de la V3_PI en su influencia. De manera similar a la varianza en su influencia de las V1_LC y V2_GE sobre cada una de las dimensiones de la V3_PI, tales como la D1_Planificación inclusiva (81.5%), D2_Estrategias personalizadas (79.1%), D3_Evaluación diferenciada (77.8%), y D4_Recursos y materiales personalizados (78.6%). Es decir, el coeficiente de R^2 Nagelkerke sugirió que las variables V1_LC y V2_GE tienen un efecto sobre la V3_PI, así como a sus dimensiones; ya que estas últimas pueden ser explicada en por las variables predictoras.

Tabla 12

Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y V3_PI (Var. dependiente).

		Estim	Desv. Error	Coef. Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Prácticas inclusivas = 1]	2.610	.821	10.110	1	.001	1.001	4.219
	[Prácticas_inclusivas = 2]	4.148	.909	20.830	1	.000	2.367	5.929
	[Prácticas_inclusivas = 3]	6.679	1.055	40.068	1	.000	4.611	8.748
Ubicación	V1_Liderazgo compartido	.889	.333	7.116	1	.008	.236	1.542
	V2_Gestión educativa	1.005	.365	7.564	1	.006	.289	1.721

Nota. Cálculos extraídos del SPSS.

Los valores de Wald no estuvieron dentro de la zona límite ($Z_{C95\%}=1.64$), en otras palabras, lo que equivale fuera de la zona de rechazo por ser mayores al $Z_{C95\%}$; además los Sig. han sido menores al 5% (Sig. < 0.05), la cual viene a reforzar la aceptación el supuesto general del investigador, deduciéndose que es la correcta; entonces, las practicas inclusivas son influenciadas en un porcentaje de 38.2% y de manera significativa por el liderazgo compartido y la gestión educativa.

Tabla 13

Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D1_Planificación inclusiva (Var. dependiente).

		Estim	Desv. Error	Coef. Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1_Planificación_Inclusiva = 1]	6.753	1.311	26.544	1	.000	4.184	9.322
	[D1_Planificación_Inclusiva = 2]	9.212	1.517	36.877	1	.000	6.239	12.186
	[D1_Planificación_Inclusiva = 3]	14.476	1.999	52.432	1	.000	10.558	18.395
Ubicación	V1_Liderazgo compartido	4.169	.633	43.444	1	.000	2.930	5.409
	V2_Gestión educativa	-.187	.477	7.154	1	.039	1.122	2.747

Nota. Cálculos extraídos del SPSS.

Los valores de Wald no estuvieron dentro de la zona límite o crítica ($Z_{c95\%}=1.64$), en otras palabras, lo que equivale fuera de la zona de rechazo por ser mayores al $Z_{c95\%}$; además los Sig. han sido menores al 5% (Sig. < 0.05), la cual viene a reforzar la aceptación el supuesto 1 del investigador, deduciéndose que es la correcta; entonces, la planificación inclusiva es influenciadas en un porcentaje de 81.5% y de manera significativa por el liderazgo compartido y la gestión educativa.

Tabla 14

Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D2_Estrategias personalizadas (Var. dependiente).

		Estim	Desv. Error	Coef. Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2_Estrategias_personalizadas = 1]	6.952	1.355	26.313	1	.000	4.296	9.608
	[D2_Estrategias_personalizadas = 2]	10.726	1.786	36.064	1	.000	7.226	14.227
	[D2_Estrategias_personalizadas = 3]	15.442	2.236	47.707	1	.000	11.060	19.824
Ubicación	V1_Liderazgo compartido	3.340	.548	37.187	1	.000	2.267	4.414
	V2_Gestión educativa	.896	.430	4.350	1	.037	.054	1.738

Nota. Cálculos extraídos del SPSS.

Los valores de Wald no estuvieron dentro de la zona límite o crítica ($Z_{c95\%}=1.64$), en otras palabras, lo que equivale fuera de la zona de rechazo por ser mayores al $Z_{c95\%}$; además los Sig. han sido menores al 5% (Sig. < 0.05), la cual viene a reforzar la aceptación el supuesto 2 del investigador, deduciéndose que es la correcta; entonces, las estrategias personalizadas son influenciadas en un porcentaje de 79.1% y de manera significativa por el liderazgo compartido y la gestión educativa.

Tabla 15

Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D3_Evaluación diferenciada (Var. dependiente).

		Estim	Desv. Error	Coef. Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3_Evaluación_diferenciada = 1]	7.787	1.468	28.139	1	.000	4.910	10.664
	[D3_Evaluación_diferenciada = 2]	10.788	1.803	35.812	1	.000	7.255	14.321
	[D3_Evaluación_diferenciada = 3]	15.462	2.257	46.933	1	.000	11.039	19.886
Ubicación	V1_Liderazgo compartido	3.195	.540	34.998	1	.000	2.137	4.254
	V2_Gestión educativa	1.067	.434	6.037	1	.014	.216	1.918

Nota. Cálculos extraídos del SPSS.

Los valores de Wald no estuvieron dentro de la zona límite ($Z_{c95\%}=1.64$), en otras palabras, lo que equivale fuera de la zona de rechazo por ser mayores al $Z_{c95\%}$; además los Sig. han sido menores al 5% (Sig. < 0.05), la cual viene a reforzar la aceptación el supuesto 3 del investigador, deduciéndose que es la correcta; entonces, la evaluación diferenciada es influenciada en un porcentaje de 77.8% y de manera significativa por el liderazgo compartido y la gestión educativa.

Tabla 16

Regresión logística para las V1_LC y V2_GE (Var. predictoras) y D4_Recursos y materiales personalizados (Var. dependiente).

		Estim	Desv. Error	Coef. Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4_Recursos_materiales_personalizados = 1]	8.054	1.740	21.431	1	.000	4.644	11.464
	[D4_Recursos_materiales_personalizados = 2]	11.875	2.314	26.342	1	.000	7.340	16.410
	[D4_Recursos_materiales_personalizados = 3]	17.828	3.068	33.762	1	.000	11.815	23.842
Ubicación	V1_Liderazgo compartido	3.977	.767	26.882	1	.000	2.474	5.480
	V2_Gestión educativa	.603	.434	1.924	1	.017	1.249	2.454

Nota. Cálculos extraídos del SPSS.

Los valores de Wald no estuvieron dentro de la zona límite o crítica ($Z_{c95\%}=1.64$), en otras palabras, lo que equivale fuera de la zona de rechazo por ser mayores al $Z_{c95\%}$; además los Sig. han sido menores al 5% (Sig. < 0.05), la cual viene a reforzar la aceptación el supuesto 4 del investigador, deduciéndose que es la correcta; entonces, los recursos y materiales personalizados son influenciados en un porcentaje de 78.6% y de manera significativa por el liderazgo compartido y la gestión educativa.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados para el objetivo general, donde se ha comprobado que las prácticas inclusivas (PI) pueden explicarse en un modelo predictivo con regresión logística (ordinal) significativamente (Sig. < 0.05) con una incidencia del 38.2% (R^2 Nagelkerke = 0.382) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE), implicando que el equipo directivo tiene una visión clara y compartida de inclusión que apoya y guía a los docentes en su labor pedagógica, teniendo una escala valorativa de buena y óptimo, representado por el 76% de los docentes sobre cómo se organiza y conduce el proceso docente en sus centros, donde comparten la responsabilidad de liderar en una comunicación fluida, distribución equitativa de las tareas y una confianza mutua, donde hay una visión compartida.

Estos resultados concordaron, en parte con lo encontrado por Valdés (2023) en que el liderazgo directivo y la gestión educativa van de la mano para repercutir significativamente sobre las prácticas inclusivas, cuyos hallazgos muestran que el liderazgo a nivel educativo es un componente crítico en la transformación de las instituciones, siendo ellos (equipo directivo) los principales agentes de cambio en las organizaciones educativas; reforzando esta idea, Echevarría et al. (2022) evidenciaron que se necesita un líder que aproveche las fortalezas y pueda sacar a la luz las habilidades socioformativas y cognitivas de cada uno de sus sujetos a través del trabajo colaborativo, cooperativo y en equipo. Estas son medidas importantes porque abordar el tema del liderazgo como factor de inclusión es una realidad importante, ya que se fundamenta en la incorporación de prácticas inclusivas dentro del entorno educativo, donde la participación es el principal motor que desarrolla la cultura inclusiva.

Asimismo, en los resultados de Chachipanta et al. (2022) han demostrado que la interacción escolar en su efectividad se confirma por las características del liderazgo, su impacto y efecto, implicando que, en las instituciones educativas, la gestión juega un papel importante para mantener el buen funcionamiento del centro educativo donde conviven una red de procesos administrativos y organizacionales

para asegurar una suficiente y/o nivel educativo óptimo, estando la gestión educativa conectada con el liderazgo educativo y ambas partes trabajan juntas para mejorar la gestión de procesos y una educación excelente incluyendo la inclusividad. Por su lado, Sotomayor et al. (2020) demostraron que el reconocimiento de las conceptualizaciones esenciales de participación del conglomerado colectivo de liderazgo integrador es muy relevantes e impactan sobre la gestión (educativa), y más aún cuando se utiliza un enfoque particularmente inclusivo. Estos hallazgos indican que las prácticas inclusivas reconocidas parecen ser simplemente el primer paso en un proceso de investigación mucho más amplio y profundo para lograr un necesario punto de vista integrador, estratégico e integrado. Debido a que las prácticas inclusivas están íntimamente correlacionadas con los valores inclusivos, tal como lo evidenciaron Huamán et al. (2021), es decir, con la filosofía institucional de una organización educativa, el eje esencial para desarrollar una cultura inclusiva son los valores que se originan en una institución.

En lo referido a las implicaciones teóricas, como es sabido, la conexión entre la teoría de Náchter (2002) y la teoría de Bass (1985) puede describirse a través de la lente de la participación y el liderazgo inclusivo, argumentándose que cuando un proceso que incorpore la colaboración, comunicación, consenso y compromiso de todos los actores educativos logra promover la calidad y equidad educativa. Según Mendoza y Ortiz (2006), el liderazgo transformacional inspira, motiva, estimula y apoya a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y contribuyan al bien común, es aquí donde son imprescindibles ambas teorías para entender sobre el accionar del equipo directivo, repercutiendo en las actividades dentro de la inclusividad, cuya participación y liderazgo son fundamentales para fomentar una cultura inclusiva en las escuelas, donde se valora la diversidad, se satisfacen las necesidades de todos los estudiantes y se promueve su crecimiento general, fomentándose una educación de alta calidad, igualitaria y transformadora, que beneficia el desarrollo humano y social.

Además, los resultados están en concordancia dentro de la teoría de la acción de Aziz y Petrovich (2019), el liderazgo compartido es un tipo de gestión educativa que se construye a partir del compromiso activo y colaborativo de todos

los agentes educativos en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Asimismo, Cabrera et al. (2017) proponen que el liderazgo compartido promueve el desarrollo de prácticas inclusivas al fomentar una cultura de diversidad, equidad y excelencia en la educación, esto basado en la teoría de Casasuss. De hecho, según la teoría de la gestión de procesos de Mallar (2020), el liderazgo compartido requiere un rediseño de los procesos educativos con el objetivo de la mejora continua y la innovación. Estas tres ideas se relacionan al demostrar cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa pueden afectar positivamente las prácticas inclusivas al crear un ambiente de confianza, colaboración y compromiso entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Dentro del primer objetivo, se ha determinado para la dimensión de planificación inclusiva puede explicarse significativamente (Sig. < 0.05) en un modelo predictivo con una incidencia del 81.5% (R^2 Nagelkerke = 0.815) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE; lo que implica que la mayoría de los docentes, casi tres cuartas partes de ellos, reconocen que la comunicación, la coordinación y colaboración dentro de la inclusividad son efectivas entre los múltiples participantes en el proceso educativo a través del LC, así como que se reconocen las necesidades, intereses y potencialidades de todos con la GE adecuada que conllevan a diseñar prácticas educativas apropiadas en su aplicación para dar cabida a la diversidad.

Estos resultados concordaron, en parte con lo encontrado por González (2019) en que la gestión pedagógica es incidida significativamente por los nuevos cambios asociados a la educación inclusiva, siendo, representando el eje central conjuntamente con la gestión institucional directiva, por lo tanto, requiere una alineación hacia la planificación de objetivos concretos en un lapso determinado de tiempo. Cabe mencionar que, al predominarse en este estudio niveles afirmativos como el bueno y óptimo, según lo percibido por casi tres cuartas partes de los docentes, indica que existe comunicación, coordinación y colaboración efectiva entre los múltiples participantes en el proceso educativo; esto también implica que se consideren las necesidades, intereses y potenciales de todos los estudiantes y que se diseñen prácticas de instrucción apropiadas para dar cabida a la diversidad;

asimismo, en sus resultados, Sáez (2019) en sus resultados destacó que la inclusividad es apropiada, porque ha sido percibida y descrita en procedimientos planificados adecuados, revelando que esta direcciona y orienta la propuesta en toda la institución, donde los discursos del personal directivo en su liderazgo y direccionados dentro de la gestión (educativa) conllevan a ser las prácticas inclusivas más acorde de acuerdo al contexto que se exige, fomentando una praxis educativa de calidad. Por su lado, Vela et al. (2020) encontraron en su estudio que, al estar y/o considerarse insatisfechos, los docentes pueden percibir que el equipo de liderazgo carece de una visión clara, inconsistente y no compartida de lo que implica la planificación inclusiva, ya que no se les brinda las herramientas y la capacitación necesarias para llevarla a cabo para un buen accionar.

En sus implicaciones teóricas de lo encontrado, según la teoría de la alteridad por Córdoba y Vélez (2016), la inclusión educativa se fundamenta en el reconocimiento y celebración de la variedad como fuente de aprendizaje y crecimiento. Según esta filosofía, la inclusión implica una apertura, un respeto y un discurso con el otro que respete su individualidad y potencial, cuya conexión de esta teoría con los niveles de percepción se puede explicar cuando los niveles de percepción son buenos e ideales, se permite la formación de una atmósfera inclusiva en el aula, donde los estudiantes se sienten bienvenidos, escuchados y respetados. De hecho, Rivero (2017) ha argumentado que cuando se promueve el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y cognitivas que permitan a los individuos relacionarse con otros de manera buena y productiva. Así que, la inclusión es difícil cuando los niveles de percepción son pobres o débiles, ya que se desarrollan actitudes de rechazo, prejuicio o apatía hacia los demás, limitando su implicación y aprendizaje.

Para el segundo objetivo, se ha demostrado que la dimensión de estrategias personalizadas de las prácticas inclusivas puede explicarse significativamente (Sig.< 0.05) en un modelo predictivo con una incidencia del 79.1% (R^2 Nagelkerke = 791) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE); lo que implica que la mayoría de los docentes, aproximadamente tres cuartas partes de ellos, han indicado que el equipo directivo en su LC reconoce y valora la variedad de

estudiantes, las necesidades de los instructores y las características contextuales, además de fomentar y permitir la participación de los docentes con la GE en la formulación, implementación y evaluación de iniciativas inclusivas personalizadas. Teniendo coincidencia según lo expresado por Zevallos (2019) en sus resultados en que halló una correlación determinante de rango positivo entre el desenvolvimiento (docente) y la sección de LC, además de soportar que cuando existe buena comunicación, colaboración y confianza entre los numerosos actores educativos. Esto implica que el equipo de liderazgo reconoce y valora la diversidad, las necesidades de los docentes y las cualidades contextuales. Aunado a lo anterior, Echevarría et al. (2022) argumentaron que, cuando el equipo directivo apoya y facilita la participación de los docentes en la concepción, implementación y evaluación de programas inclusivos personalizados favorecen los cambios trascendentales en función de los responsables en los contextos educativos, así como la formación continua y el desarrollo profesional.

Pero, cuando las valoraciones de los docentes sobre niveles insuficientes y consistentes de equipos de gestión en estrategias inclusivas personalizadas, según lo expuesto por Valdés (2023), implicarían fallas de comunicación, coordinación y liderazgo entre los diferentes actores educativos. Consecuentemente, según Aliaga (2019), esto puede tener una influencia negativa en el ambiente escolar, el rendimiento académico y el conocimiento de la diversidad por parte de los alumnos. Por ello, es fundamental que el equipo directivo cultive una cultura de cooperación, creatividad y dedicación entre los docentes, además de brindarles asistencia, orientación y capacitación continua para implementar de manera efectiva soluciones inclusivas e individualizadas.

En el tercer objetivo, resulta que el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE) pueden explicar significativamente ($\text{Sig.} < 0,05$) la dimensión evaluación diferenciada de las prácticas inclusivas en el modelo de predicción, con una influencia del 77.8% (R^2 Nagelkerke = 0.778); esto significa que la mayoría de los docentes, casi tres cuartas partes, reconocen el liderazgo del equipo directivo en la implementación de evaluación y apoyo diferenciados, donde las estrategias de enseñanza buscan adaptar estándares, herramientas y procesos de evaluación

a las necesidades y especificidades de la educación inclusiva. Estos hallazgos, en parte han coincidido en lo encontrado por Sotomayor et al. (2020), el cual ha comprobado que el reconocer las prácticas inclusivas parece ser sólo el primer paso de un proceso de investigación más amplio y profundo para obtener las perspectivas integrales, estratégicas e integradas necesarias. Este estudio ha determinado que las prácticas inclusivas están directamente relacionadas con los valores inclusivos del liderazgo y en conjunto con la filosofía institucional, donde la base para fomentar una cultura inclusiva son los valores que emanan de la institución.

En el contexto anterior, en sus resultados, Córdoba y Vélez (2016) creen que la educación debe reconocer y valorar la diversidad de sujetos que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como fomentar la discusión intercultural y el respeto mutuo. Esta noción está relacionada con las prácticas inclusivas porque intentan brindar acceso, permanencia y éxito a todos los estudiantes, independientemente de sus rasgos personales, sociales o culturales. Por su lado, Sáez (2019) aporta que los métodos inclusivos implican adaptar los contenidos, procedimientos, tácticas y materiales educativos a las necesidades y el potencial de cada estudiante, así como fomentar la participación activa, la cooperación y la coevaluación, todo esto de la mano bajo la direccionalidad del liderazgo apropiado, cuyo objetivo es, según Rivero (2017) y Alandia & Portales (2015) han indicado que la teoría de la gestión humanista, basada en la conciencia de la variedad humana y la creación de una cultura organizacional, una vez promovido el desarrollo integral de las personas, cuyo liderazgo debe ser participativo, democrático y orientado a la transformación social, y la administración educativa debe servir a las necesidades e intereses.

Con base a lo encontrado en este estudio, la influencia de esta idea en las prácticas inclusivas puede verse en el desarrollo de entornos de aprendizaje que valoren la diversidad individual, fomenten la conversación y la cooperación e inspiren el pensamiento crítico y la creatividad. Como resultado, la teoría de la gestión humanista proporciona un marco conceptual y metodológico para comprender y mejorar el liderazgo, la gestión educativa y las prácticas inclusivas existentes. Por su lado, Días (2021) aporta que el liderazgo es como el trabajo de

movilizar e influir en otros para articular y lograr metas y objetivos compartidos, donde el concepto de influencia y logro de metas puede verse implícitamente en las narrativas de los docentes que aplican la inclusividad. Sin embargo, hay que prestar mucha atención a la idea de "orientar", ya que implica "dirigir" a otra persona y no necesita que esa persona asuma liderazgo y responsabilidad. Además, está claro que la idea de liderazgo funciona mejor desde una perspectiva tradicional que conecta la jerarquía de un sujeto con una posición formal dentro de una estructura organizacional.

Esto significa que los docentes reconocen el liderazgo y apoyo del equipo directivo en la implementación de la evaluación diferenciada, cuya estrategia pedagógica que busca adaptar criterios, instrumentos y procesos de evaluación a las necesidades y características de los estudiantes, particularmente aquellos que demuestran alguna dificultad o diversidad en el aprendizaje, siendo un enfoque para aumentar la inclusión y la equidad educativa en las escuelas. Pero, cuando los docentes están insatisfechos con el apoyo y dirección del equipo directivo en la implementación de la evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas, las estrategias educativas que intentan adaptar no funcionan del todo bien, ya que las evaluaciones a las necesidades y características de cada estudiante, respetando así la variabilidad, favorecen el aprendizaje. Por ello, las prácticas inclusivas revelan que se debe alentar a participar y experimentar un sentimiento de pertenencia sin prejuicios ni exclusión, desempeñándose un papel importante a la hora de fomentar y apoyar estos comportamientos proporcionando a los profesores recursos, formación, retroalimentación y reconocimiento.

Para el cuarto objetivo, resulta que los modelos de predicción de liderazgo compartido (LC) y liderazgo educativo (GE) pueden explicar significativamente la dimensión recursos y materiales personalizados de las prácticas inclusivas (Sig.<0.05), con una incidencia del 78.6% (R^2 Nagelkerke = 0.786); esto significa que la mayoría de los docentes, casi tres cuartas partes, aprecian los esfuerzos del equipo de liderazgo para adaptar los recursos y materiales para dar cabida a la diversidad funcional. De esta manera, según Sáez (2019), encontró de adecuado las practicas (inclusivas) cuando es apoyada y/o asesorada por un liderazgo

proactivo, siendo artífice en ayudar y asesorar a los estudiantes en función de sus necesidades y tener una visión positiva de la organización del equipo directivo y bajo la gestión (educativa) a medida predominan los niveles afirmativos como el adecuado y óptimo.

Sin embargo, en este estudio es de resaltar que el 29% (regular y deficiente) sugieren que los docentes, afirmaron que las herramientas y recursos personalizados del equipo directivo son insuficientes o de mala calidad para satisfacer las diversas necesidades de sus estudiantes cuando no se le administra una direccionalidad apropiada y conveniente por parte del equipo directivo. De esta manera, González (2019) ya había afirmado que los formadores de docentes y los distritos escolares podrían utilizar la medida para evaluar el éxito de los programas de formación docente/aprendizaje profesional. En ausencia de observaciones de la práctica, esta medida puede ser una herramienta valiosa como indicador para predecir la probabilidad de que un docente en formación adopte prácticas inclusivas.

Los resultados de este estudio muestran claramente que las percepciones del liderazgo compartido y la gestión educativa son predictores considerablemente poderosos de las intenciones de una práctica inclusiva en el aula, donde esta superposición puede allanar el camino hacia la implementación real de prácticas que mejoren inclusión. Claramente, una importancia crucial de este estudio es que si queremos formar educadores que utilicen regularmente métodos inclusivos, debemos asegurarnos de que tengan un fuerte sentimiento de eficacia y confianza en su capacidad para enseñar en aulas inclusivas. Así, las experiencias de dominio y el aprendizaje indirecto pueden aumentar la eficacia de la enseñanza, cuyas actitudes positivas hacia la inclusión, así como la confianza en su propia competencia en la práctica, ayudan a los futuros docentes. Lo más probable es que cada uno de estos rasgos pueda verse favorecido en su crecimiento a través del contenido riguroso de los cursos académicos, así como de experiencias favorables con la aplicación práctica en entornos de práctica.

Con base a los resultados, se puede aportar y/o reforzar la idea que el liderazgo compartido en conjunto con la gestión educativa es fundamental en el

reconocimiento y respeto de la variedad de actores educativos de la inclusividad. Según esta idea, el liderazgo compartido implica un compromiso horizontal y dialógico entre gerentes, instructores, estudiantes y familias, donde cada uno aporta sus conocimientos, experiencias y puntos de vista al proceso educativo, además de fomentar el desarrollo de una cultura escolar inclusiva que respete y promueva los derechos y necesidades de todos los miembros de la comunidad educativa. Así, la teoría de la Alteridad, según lo expresado por Córdoba & Vélez (2016) conecta el liderazgo compartido, la gestión educativa, reconociéndose que son elementos interdependientes y complementarios para lograr una educación de calidad para todos que repercuten las prácticas inclusivas en los docentes en casi la mitad de su influencia (38.2% o en su defecto R^2 Nagelkerke =0.382), por lo que quedaría para futuros estudios el explicar el porcentaje restante de los demás factores incidentes predictores sobre esta variable.

Como reflexión, los líderes que comprenden la noción de inclusión, el equipo directivo desempeña un papel fundamental en la adopción de políticas inclusivas y la preparación del alumnado para su futuro. Por ello, se cree que los participantes en la encuesta tienen una visión bien definida de una escuela inclusiva; así, destacamos los atributos requeridos por un líder que desea ser inclusivo, así como su valor dentro del equipo con delegación de funciones. Existen obstáculos que vencer, coincidiendo en lo argumentado por Sotomayor et al. (2020), cuyas dificultades podrían ser referidas a la falta de materiales, recursos y equipos adaptados a los niños, o a un gran número de estudiantes en las aulas, a la falta de una formación docente adecuada a la diversidad de los alumnos y a los profesores que no tienen una actitud inclusiva. visión escolar. Ciertamente, tal como lo manifestó Valdés (2023), el desafío mencionado en el campo de la formación docente no es un impedimento importante incluso para una educación exitosa, y también es necesario modificar las mentalidades para asegurar el éxito de todos. Creemos que el equipo directivo de cada grupo de colegios tiene una buena actitud hacia el desarrollo de una escuela inclusiva, y es fundamental valorar el esfuerzo colaborativo de todos los miembros de la comunidad educativa, así como la forma de crear conciencia sobre este tema entre todos los instructores. Aun así, como

inconveniente de nuestro trabajo consideramos el reducido número de participantes, por lo que los resultados no pueden generalizarse; por lo tanto, proponemos ampliar este estudio para incluir un mayor número de participantes y comparar los resultados.

VI. CONCLUSIONES

Con base a los hallazgos, se han deducido las siguientes conclusiones:

Primera. Se ha comprobado que las prácticas inclusivas (PI) pueden ser explicadas en un modelo predictivo significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con una incidencia del 38.2% (R^2 Nagelkerke = 0.382) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE), aceptándose la suposición predefinida por el investigador, implicando esto que el equipo directivo tiene una visión clara y compartida de la inclusión que apoya y lidera a los docentes en su labor pedagógica, además de estar en su mayoría satisfechos con la forma en que está organizado y operado el sistema escolar dentro de la diversidad.

Segunda. Se ha comprobado que la dimensión planificación inclusiva de las prácticas inclusivas puede ser explicadas en un modelo predictivo significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con una incidencia del 81.5% (R^2 Nagelkerke = 0.815) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE), implicando que, en su mayoría de docentes, el 71% de ellos, reconocen que la comunicación, coordinación y colaboración dentro de la inclusividad es efectiva entre los muchos participantes en el proceso educativo por el LC, además que se reconozcan las necesidades, intereses y potenciales de todos los estudiantes con la GE y que, se diseñen prácticas de instrucción adecuadas para dar cabida a la diversidad.

Tercera. Se ha comprobado que la dimensión estrategias personalizadas de las prácticas inclusivas puede ser explicadas en un modelo predictivo significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con una incidencia del 79.1% (R^2 Nagelkerke = 0.791) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE), implicando que, en su mayoría de docentes, el 68% de ellos, han indicado que el equipo directivo en su LC reconoce y valora la variedad de estudiantes, las necesidades de los instructores y las características contextuales, además de fomentar y permitir la participación de los docentes con la GE en la formulación, implementación y evaluación de iniciativas inclusivas personalizadas.

Cuarta. Se ha comprobado que la dimensión evaluación diferenciada de las prácticas inclusivas puede ser explicadas en un modelo predictivo

significativamente (Sig.< 0.05) con una incidencia del 77.8% (R^2 Nagelkerke =0.778) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE), implicando que, en su mayoría de docentes, el 69% de ellos, reconocen el liderazgo y apoyo del equipo directivo en la implementación de la evaluación diferenciada, donde las estrategias pedagógicas busca adecuar criterios, instrumentos y procesos de evaluación a las necesidades y características en la inclusión estando inmersas en la gestión educativa.

Quinta. Se ha comprobado que la dimensión recursos y materiales personalizados de las prácticas inclusivas puede ser explicadas en un modelo predictivo significativamente (Sig.<0.05) con una incidencia del 78.6% (R^2 Nagelkerke = 0.786) por el liderazgo compartido (LC) y la gestión educativa (GE), implicando que, en su mayoría de docentes, el 72% de ellos, agradecen la ayuda y el asesoramiento del equipo directivo para adaptar los recursos y materiales a las necesidades del alumnado con diversidad funcional, además de tener una opinión favorable sobre cómo se organiza y conduce el proceso docente en sus centros.

VII. RECOMENDACIONES

Este estudio no experimental destacó la necesidad mejorar, en primer lugar, la competencia organizativa, metódica y de gestión inclusiva de los directores de instituciones educativas con educación integrada/inclusiva. Con base a los hallazgos, se sugiere al equipo directivo de cada institución:

Primera. Se les sugiere al equipo directivo direccionar esfuerzos con la gestión educativa inclusiva efectiva, la cual ha de proporcionarse a los demás docentes utilizar formas, métodos y medios innovadores para reforzar e incluso implementar la educación inclusiva en la institución para el acceso igualitario para todos los participantes en el proceso pedagógico, así como la introducción de la digitalización de la educación para el aprendizaje al alumnado con NEE, acompañado lo anterior con la formación (profesional) sistemático y superación personal en términos de dominio de contenidos y métodos innovadores en las prácticas inclusivas.

Segunda. Se les sugiere al equipo directivo direccionar, suscitar la participación activa y colaborativa de toda la comunidad educativa, incluidas familias, docentes, estudiantes y actores externos. De esta manera, el equipo directivo debe fijar objetivos claros, lógicos y evaluables, así como idear estrategias, recursos y actividades que fomenten el desarrollo integral y el logro educativo de todos los estudiantes, además, debe evaluar y ofrecer retroalimentación continuamente sobre la planificación inclusiva, destacando fortalezas, fallas y oportunidades de crecimiento. De manera similar, Para fortalecer la planificación de la práctica inclusiva, el equipo directivo debe evaluar las necesidades, intereses y potencialidades de todos los estudiantes, particularmente aquellos que exhiben alguna diversidad funcional, cultural, lingüística o socioeconómica.

Tercera. Se les sugiere al equipo directivo, atizar la coordinación y colaboración entre los múltiples agentes educativos, tanto internos como externos, para garantizar que cada alumno reciba una atención exhaustiva y personalizada. Como resultado, ayudará al desarrollo de una cultura escolar inclusiva, igualitaria y de alta calidad. Del mismo modo, para elevar el nivel de prácticas inclusivas

individualizadas, el equipo directivo debe promover la participación activa y el protagonismo de todos los estudiantes, especialmente de aquellos con NEE o que pertenecen a grupos minoritarios o vulnerables, fomentando la formación continua del profesorado en técnicas novedosas adaptadas a la diversidad, así como proporcionar los recursos y apoyo necesarios para su ejecución.

Cuarta. Se les sugiere al equipo directivo, desplegar métodos adecuados para recopilar evidencia de las fortalezas y limitaciones de las prácticas inclusivas, así como para hacer comentarios constructivos y recomendaciones de desarrollo. Además, el equipo directivo debe fomentar una cultura de autoevaluación y reflexión crítica entre los docentes, que les permita identificar brechas de formación y áreas de desarrollo en materia de inclusión educativa. De manera similar, para elevar el nivel de evaluación diferenciada de las prácticas inclusivas, el equipo directivo debe desarrollar criterios claros y consistentes para medir el grado de inclusión de cada docente y grupo de alumnos.

Quinta. Se les sugiere al equipo directivo, fortificar el uso de recursos y materiales personalizados que apoyen el aprendizaje de todos los estudiantes, el equipo directivo debe establecer una política para el suministro y administración de estos recursos que tenga en cuenta las necesidades individuales de cada grupo y nivel educativo. De igual forma, se recomienda que los docentes colaboren para compartir y producir materiales adaptados a la diversidad de los niños, así como que se invite a las familias y a la comunidad educativa a participar en el diseño y evaluación de estos recursos. Finalmente, se sugiere implementar métodos de seguimiento y retroalimentación para analizar la influencia de recursos y materiales personalizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje inclusivo, proporcionando servicios pedagógicos, correccionales y de desarrollo de calidad en materiales y recursos didácticos inclusivos para estudiantes con NEE, además de crear comodidad moral y psicológica, una atmósfera amigable, recreación, cooperación en las actividades de gestión teniendo en cuenta la forma de educación inclusiva/integrada y una filosofía de tolerancia hacia las personas con discapacidad.

VIII. PROPUESTA

En la siguiente propuesta, el cual lleva por nombre: Plan de capacitación para fomentar el liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023, En su diagnóstico, el liderazgo autocrático es una forma ortodoxa de dirección a nivel institucional educativo que este elemento que está asociado al estrés laboral en las organizaciones educativas (Romano & Franco, 2020). Esta situación asociada al liderazgo autocrático trae como consecuencia que a nivel institucional y organizacional se genere dentro del ambiente laboral y comodidad y malestar por parte del personal. Se asevera que la falta de estrategias gerenciales inclusivas conlleva a que existan carencias de direccionalidad estratégica y procesos organizacionales sin visión en los procesos de gestión. Esto es determinante porque en la actualidad las instituciones educativas necesitan transformarse en centros y lugares donde se fomente la inclusión y la participación con el fin de promover una educación (Ramos, 2019).

En este sentido también se puede evidenciar que en las instituciones educativas una gestión centralizada y vertical, que afecta los procesos relacionados con la gestión educativa que se realiza en la institución lo que trae como consecuencia que se realizan procesos burocráticos, lo que genera retraso en dichos procesos y descontrol (Ramos, 2019). Otra problemática que se observa es que a nivel institucional se observa en la escuela que los procesos de participación son muy limitados de parte de los docentes en los procesos de gestión a nivel de gestión escolar, es decir el personal directivo otorga poca participación a los docentes en la forma en que estos pueden tomar de decisiones determinantes que se realizan en la institución. Esto trae como consecuencia insatisfacción, inconformismo, desacuerdos fue de transferencia en los procesos de gestión en institución.

Con respecto a la conceptualización, la propuesta busca desarrollar, en primer lugar, al liderazgo compartido, ya que se resalta que el liderazgo compartido permite que las instituciones educativas se creen oportunidades para promocionar cambios

duraderos en las organizaciones que abordan los retos externos (Vela et al. 2020). En este sentido se señala que el liderazgo compartido tiene que ver con: El incremento y mayor número de personas en el liderazgo, una visión enfocada en que los líderes educativos pueden ser intercambiables, el liderazgo compartido no se basa en la posición o en la autoridad, las múltiples perspectivas enfoques y la experiencia se capitalizan para resolución de problemas, promover la innovación y la transformación, el énfasis en la colaboración y en las interacciones en toda la organización.

En segundo lugar, se fomentará la gestión educativa, ya que: “Se vincula a las formas administrativas suficientes, certeras, idóneas, convenientes y aún más efectivas y validas que van a permitir lograr objetivos óptimos concretados a base propuestas concretas” (Carrión, 2017). Con base a este planteamiento Chachipanta et al. (2022), señala que la gestión educativa tiene que ver con los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos.

Como tercero, las prácticas inclusivas, Romero y Muñoz (2014), indican que las prácticas inclusivas se consideran innovadoras y efectivas cuando se construye desde el compromiso de los factores que rodean el contexto educativo tales como docentes, estudiantes, directivos y familia. La práctica inclusiva es aquella que da lugar a una inclusión de calidad sostenida en el tiempo, que imparten en la homogeneidad que no se refleja en la diversidad estructural de los grupos escolares. Es importante señalar que en las prácticas inclusivas promueven oportunidades de aprendizaje permanente en todos los contextos, a su vez se indica que estas prácticas se materializan en experiencias inclusivas que fomentan la buena práctica de los maestros.

En la fundamentación (propuesta), se sustenta en los postulados de Nácher, Aziz y Casasuss. Nácher (2002), señala que la teoría de la participación forma parte de un proceso integrador que implica a todos los individuos de un grupo

determinado, en relación al análisis etimológico y semántico muestra que el proceso de interacción y el estado de participación como hechos en cursos o acabados se refieren a que los miembros de un grupo; se comunican, se relacionan, y se agrupan. Aziz y Petrovich (2019), señalan la teoría de la acción constituye en primer lugar, los diferentes modos de acción estratégica que se basa en una acción que se destacan, realizan con un cierto propósito y meta, donde se aplican diversos procesos y procedimientos para llegar a un fin.

Es importante resaltar que la fundamentación de este importante proceso basado en la teoría de la acción diferenciadora y metodológica en el campo de la praxis y a teoría. La teoría de Casasuss se fundamenta en que la gestión educativa comienza en procesos y/o procedimientos que describen y proponen la descentralización, de los cuales las acciones de gestión transitan (Cabrera et al. 2017). Es decir, el autor descentraliza los procesos de gestión instaurados en una estructura vertical a nivel institucional, con el fin de optimizar los procesos y de mejorarlos de una manera estructural y organizativa. La teoría de Alteridad tiene que ver con noción filosófica según la cual uno cambia su perspectiva por la de otro teniendo en cuenta y dando un peso significativo al enfoque, la visión del mundo, los intereses o la biología de otra persona y, no tanto por supuesto o por alguna hipótesis que de uno es la única opción posible considera (Córdoba & Vélez, 2016).

De esta manera, el objetivo (propuesta) es diseñar estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas. Con respecto a los específicos: a) Establecer estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas; b) Desarrollar un plan estratégico que promueva el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes.

En lo referido a los principios de su programa que se va utilizar, se fundamentan en el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023, son los principios asociados: a)

Promover un liderazgo compartido en las instituciones educativas; b) Desarrollar un proceso de acciones educativas de forma óptima y eficaz en las organizaciones educativas; c) Establecer aspectos asociados a la implementación y desarrollo de prácticas inclusivas en profesores.

En el diseño de la propuesta, dentro del ámbito educativo se torna necesario considerar los aspectos relevantes concernientes al proceso de gestión educativa que debe considerar el director y que a su vez tiene como base la planeación estratégica educativa, a priori se este factor le antecede el diagnóstico que es el elemento que proveerá de los insumos necesarios al líder, gerente o director para poder establecer las características esenciales y empíricas relativas a la planeación de orden estratégico. Este aspecto tiene cuatro procesos básicos que son planeación, que se basa en establecer objetivos concretos para ser alcanzados en un determinado lapso de tiempo, en segundo lugar está el hacer, es decir, proponer realizar acciones precisas relativas a los objetivos ya establecidos, tercero, verificar, se refiere al proceso de control de la gestión educativa por medio de instrumentos, y cuarto, acción, que tiene que ver con ejecutar lo planificado asignando responsabilidades pertinentes de acuerdo a las competencias del personal con el que cuenta el líder o director.

A su vez se asevera que, dentro de cada aspecto mencionado, existen la instauración de procesos de gestión que van desde la planeación hasta el monitoreo, de los procesos que se establecen en base al diagnóstico y a la planificación. Consecuentemente, el asunto medular de todo este proceso se enfoca en la concreción de objetivos estratégicos y en indicar los medios y fines para lograrlos en un determinado periodo de tiempo. En particular, es este aspecto, se indica que cada proceso se centra en cuatro elementos asociados al ámbito educativo, estos son, pedagógico, institucional, administrativo y comunitario. (Ver figura 8 en el anexo 9)

Es importante destacar que la propuesta está basada en la adquisición de estrategias puntuales con el fin de manejar los aspectos asociados a liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas dentro del contexto institucional

educativo. En este caso particular, para fomentar un liderazgo compartido que impulse la mejora de la calidad educativa, se propone realizar un proceso de concurso/evaluación entre los docentes de la institución, con el fin de identificar sus competencias y habilidades pedagógicas, administrativas y sociales. De esta manera, se podrá asignar responsabilidades acordes a las fortalezas y capacidades de cada docente, generando un clima de colaboración, confianza y compromiso entre el personal directivo y docente.

En este particular, el “Plan estratégico para promover el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes en Yurimaguas”, estaría conformado por los siguientes aspectos: a) Promover un liderazgo compartido en la institución, cuya apertura un proceso de concurso/evaluación en la institución a los docentes para conocer las competencias y habilidades de los docentes de la institución y así designar responsabilidades; b) Establecer los criterios que tienen que ver con el desarrollo del liderazgo compartido en la institución. Así que, crear procesos de evaluación de desempeño conocer las habilidades de los docentes tanto en la praxis educativa como en el aspecto desarrollo organizacional; c) Desarrollar una gestión educativa descentralizada y horizontal en la institución, donde se ha de crear manual de gestión educativa descentralizada y basada en una gestión horizontal donde se considere la opinión de todos los docentes para mejorar los procesos y que los mismos sean más eficientes y rápidos; d) Instaurar nuevos procesos en la gestión educativa donde los docentes tengan más participación, creándose procesos de gestión educativa propuestos por los docentes en relación a los aspectos administrativos (inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente); e) Proponer un proceso de gestión donde se incluyan a los docentes en la toma de decisiones de la institución. Particularmente, establecer criterios de participación donde se fomente la toma de decisiones de forma conjunta por parte del personal directivo y de los docentes en relación a los procesos gestión determinantes en la institución; f) Establecer procesos de inclusión desde la participación de los docentes en todos los procesos de gestión que se realicen en la institución. En este modo, establecer los procesos de participación docente como

elementos prioritarios y determinantes en la toma decisiones conjunta con el personal directivo en relación a puntos álgidos y claves para el desarrollo institucional. (Ver tabla 16 en el anexo 9)

El objetivo es fomentar el liderazgo compartido entre los docentes de la institución, para lo cual se requiere establecer criterios de evaluación que permitan identificar sus fortalezas y áreas de mejora en la práctica educativa y el desarrollo organizacional. Así que, para mejorar la calidad y la eficiencia de la gestión educativa, se propone elaborar procesos de evaluación de desempeño que permitan conocer las habilidades de los docentes en ambos aspectos, así como identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Asimismo, se plantea crear manuales de gestión educativa descentralizada y basada en una gestión horizontal, donde se considere la opinión de todos los docentes para optimizar los procesos y agilizarlos.

Estos manuales deberán incluir procesos de gestión educativa propuestos por los propios docentes en relación a los aspectos administrativos (inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente). Además, se establecerán criterios de participación donde se fomente la toma de decisiones de forma conjunta por parte del personal directivo y de los docentes en relación a los procesos gestión determinantes en la institución, tales como el currículo, el clima organizacional, el presupuesto, entre otros. De esta manera, se pretende que los procesos de participación docente sean elementos prioritarios y determinantes en la toma decisiones conjunta con el personal directivo en relación a puntos álgidos y claves para el desarrollo institucional.

El texto (anterior) propone crear procesos de gestión educativa que involucren a los docentes en la evaluación de su desempeño, la elaboración de manuales de gestión descentralizada y horizontal, y la propuesta de mejoras en los aspectos administrativos y pedagógicos. Además, establece criterios de participación conjunta entre el personal directivo y los docentes para la toma de decisiones sobre los procesos clave para el desarrollo institucional. (Ver tabla 17 en el anexo 8).

En la estructura temática del programa, su aplicabilidad sería en función con las reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes en un

establecimiento de un comité evaluador. Por lo tanto, sus indicadores serán: a) Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes. Así, la evaluación de competencias y habilidades docentes; b) Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico, donde la evaluación de desempeño (docente) y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico; c) Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal; d) Gestión educativa basada en la administración y pedagogía; e) Criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta (contexto escolar); f) Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional. (Ver tabla 18 en el anexo 9)

Se van utilizar talleres, cuya estructura temática del programa, los ejes temáticos están asociados a las estrategias que se emplean para el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas. Así que, la evaluación de competencias y habilidades docentes es un proceso que busca mejorar el desempeño de los profesores a nivel organizacional y pedagógico. Para ello, se basa en un manual de gestión educativa descentralizada y horizontal, que promueve la administración y la pedagogía como ejes fundamentales de la calidad educativa. Asimismo, se establecen criterios de participación para que el profesorado pueda tomar disposiciones de forma conjunta y abordar puntos clave para el desarrollo institucional.

Con respecto al cronograma de ejecución, se ejecutarían el siguiente accionar (actividades): a) Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes; b) Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico; c) Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal; d) Gestión educativa basada en la administración y pedagogía; e) Criterios de participación para la toma de decisiones de forma conjunta; f) Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional. El tiempo será en tres meses, particularmente, dos semanas para cada apartado, con dos horas académicas / semana. (Ver tabla 19 en el anexo 9).

Las estrategias aplicadas para el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023, forman parte de las necesidades perentorias que presenta la institución y que son necesarias abordar para el mejoramiento y el buen desarrollo de liderazgo compartido, gestión educativa y de las prácticas inclusivas en los docentes.

En sus indicadores (estrategias empleadas), están: a) Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes, siendo la estrategia en apertura de un proceso de concurso/evaluación en la institución a los docentes para conocer las competencias y habilidades de los docentes de la institución y así designar responsabilidades; b) Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico, creando procesos de evaluación de actuación para conocer las competencias de los docentes tanto en la praxis educativa como en el aspecto desarrollo organizacional; c) Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal, creándose manual de gestión educativa descentralizada y basada en una gestión horizontal donde se considere la opinión de todos los docentes para mejorar los procesos y que los mismos sean más eficientes y rápidos; d) Gestión educativa basada en la administración y pedagogía, donde los procesos de gestión educativa propuestos por los docentes en relación a los aspectos administrativos (inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente); e) Criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta, estableciéndose criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta por parte del gerente o directivo y de los docentes en relación a los procesos de acción determinantes en la institución; f) Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional, instaurándose procesos de participación docente como elementos prioritarios y determinantes en la toma decisiones conjunta con el personal directivo en relación a puntos álgidos y claves para el desarrollo institucional. Todo esto con un instrumento de evaluación de desempeño docente. (Ver tabla 20 en el anexo 9).

Seguidamente, la manera en que se evaluaría el programa: a) Instrumento de evaluación de desempeño (docente) con entrevistas y el Tsang-Hester Observation

Rubric (THOR), siendo este último un cuestionario citado en Contreras et al. (2013); b) Instrumento de valoración de calidad educativa, con entrevistas y los cuestionarios en el anexo 2 en su apartado B (Gestión educativa); c) Instrumento de medición de participación docente, con entrevistas y los cuestionarios en el anexo 2 en su apartado C (Prácticas inclusivas). (Para mayor detalle ver tabla 21 en el anexo 9).

En lo referido a los recursos que se necesitarían en la propuesta, estarían en un total de S/ 1775.00, detallándose en: a) Materiales con un costo de S/ 455.00 para textos, folder manilo, lápiz, borrador, papel (Bond A4), clips, perforador, disco duro externo y/o en su defecto un USB; b) Otros servicios con un costo de S/ 820.00 para los viáticos, copias, tinta de impresión, servicio (internet), mantenimiento de impresora; c) Imprevistos en un aproximado de S/ 500.00 en gastos no planificados. (Ver tabla 22 en el anexo 9).

Con respecto a la medidas de control, para garantizar calidad y eficiencia, se propondría implementar las siguientes medidas de control: a) Un proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes, que permita identificar las fortalezas y debilidades de los profesores, así como sus necesidades de formación y actualización; b) Un proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico, que permita medir el impacto de la labor docente en el aprendizaje de los estudiantes y en el clima escolar; c) Un manual de gestión educativa descentralizada y horizontal, que establezca los roles, funciones y responsabilidades de los diferentes actores educativos, así como los mecanismos de coordinación, comunicación y rendición de cuentas; d) Una gestión educativa basada en la administración y pedagogía, que integre los aspectos administrativos, financieros, curriculares y didácticos de la educación, con una visión estratégica y participativa; e) Unos criterios de participación para la toma de decisiones de forma conjunta, que fomenten el diálogo, el consenso y el compromiso entre los diferentes actores educativos, respetando la diversidad y la autonomía; f) Un criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional, que permita identificar, priorizar y resolver los problemas y

desafíos que se presenten en el ámbito educativo, con una perspectiva innovadora y colaborativa. (Ver tabla 23 en el anexo 9).

A continuación, presento los talleres que desarrollan en la propuesta (anexo 9).

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2020). *La educación transformadora del pensamiento de Paulo Freire*. *Revista Ecuare*, 24(78), 197-206. <https://www.redalyc.org/journal/356/35663284002/html/#:~:text=La%20concepci%C3%B3n%20educativa%20de%20Freire,con%20y%20por%20el%20otro>
- Alandia, O., & Portales, L. (2015). *Fundamentos de la gestión humanista, una víctima filosófica*. *ADMINTER*, (26), 1-25. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a6.pdf>
- Alcaraz, S., & Arnaiz, P. (2019). The Schooling of Students with Special Educational Needs in Spain: A Longitudinal Study. *Revista Colombiana de Educación*, 78, 78-89. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/10357/7832>
- Aliaga, D. (2019). *Diplomado en gestión escolar y su influencia en la gestión pedagógica de directivos de instituciones educativas públicas*. Iquitos: UNAP. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú]. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7609>
- Aliaga, E. (2022). Estrategias personalizadas para la enseñanza en educación básica, un estudio de revisión. *Digital publisher*, 7(1). https://www.researchgate.net/publication/358455776_Estrategias_personalizadas_pa
- Arcidiacono, F., & Baucal, A. (2020). Towards teacher professionalization for inclusive education: Reflections from the perspective of a socio-cultural approach. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 8(1), 26–47. <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.02b>
- Aziz, C., & Petrovich, F. (2019). *Teoría de acción*. Santiago de Chile. Nota Técnica N° 1. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora

Escolar: Valparaíso, Chile. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/NT1_L6_C.A.-F.P._LA-TEORIA-DE-ACCION-EN-ACCION_26-06-19.pdf

Bandura, A. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa.

Burgos, I. (2013). Gerencia Compartida. *Revista facultad de farmacia*, 76(1). http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ff/article/view/6154/5931

Cabrera, L., Corcione, M., Fernández, J., & León, J. (2017). Gestión en educación perspectivas renovadoras. In *Práctica pedagógica en el Ejército Nacional de Colombia: Reflexiones en torno a la formación, gestión educativa y la investigación* (pp. 107–131). Escuela Militar de Cadetes Jose Maria Cordova. <https://doi.org/10.21830/9789585241459.04>.

Cardona, D., & Gonzáles, O. (2016). El proceso administrativo una aproximación conceptual. *Revista cultura UNlibre*, 1(2), 61-71. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/3979/334

Carrión, L. (2017). *Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de RED N° 13 UGEL n°5 El Agustino*. Lima: UCV. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114532/Carrión_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castebianco, A., Cifuentes, J., Pinilla, D., & Pulido, S. (2020). *Prácticas pedagógicas para la aproximación del conocimiento científico y natural en estudiantes de secundaria*. *Praxis y saber*, 11(27), 12-34. <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266235004/html/>

Castillo, P., Puigdellivol, I., & Antunez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad de proyectos de comunidades de aprendizaje. *Investigaciones*, 45(1), 41-59. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v43n1/art03.pdf>

- Castro, A., & Enrico, J. (2019). Reflexiones en torno a la administración y a la organización. *RELAPE*, 11, 1-23.
<https://revistas.untref.edu.ar/index.php/relapae/article/view/305>
- Chachipanta, J., León, E., & Prieto, Y. (2022). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la unidad educativa 11 de octubre. Digital publisher*, 7(1), 1-12.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1034/957
- Contreras, I., Rittershaussen, S., Correa, E., Solís, C., Núñez, C., y Vásquez, N. (2013). IOC, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación. *Estudios Pedagógicos*, XXXIX(2), 85-96
 Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile.
<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173529673006.pdf>
- Cooper, R., & Kleinschmidt, E. (1995). Benchmarking the firm's critical success factors. *Journal of Product Innovation Management*, 12, 12-34.
https://www.researchgate.net/profile/Robert-Cooper-40/publication/230233955_Benchmarking_the_Firm's_Critical_Success_Factors_in_New_Product_Development/links/5c9911cc299bf1116947ad05/Benchmarking-the-Firms-Critical-Success-Factors-in-New-Product-Development.pdf
- Córdoba, E., & Vélez, C. (2016). La alteridad desde la perspectiva de la transmodernidad. *Revista latinoamericana de ciencias sociales niñez y juventud*, 14(2), 1001-1015.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a09.pdf>
- Córica, J. (2020). Resistencia docente al cambio, caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *Revista iberoamericana de educación a distancia*, 23(2), 1-35.
<https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/html/#:~:text=La%20resistencia%20al%20cambio%20es%20un%20mecanismo%20de%20adaptaci%C3%B3n%20a,ambientales%20o%20para%20permanecer%20co>

mpetitivos.&text=La%20resistencia%20al%20cambio%20es%20una%20
oportunida

- Cruz, M., Pozo, M., Aushay, H., & Arias, A. (2019). Las tecnologías de la información y de la comunicación como forma investigativa interdisciplinaria en el enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. *Revista de ciencias de la información*, 9(1), 44-59.
<https://www.redalyc.org/journal/4768/476862662003/html/>
- Curro, L., Rivera, P., Estupiñán, A., & Jiménez, J. (2016). La participación de colectivos y la comunicación guarda mental en entornos medioambientales. *Revista iberoamericana de ciencias sociales y humanidades*, 5(10), 1-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/5039/503954317023.pdf>
- Días, C. (2021). *La evaluación de conocimientos de evaluación diferenciada y diversificada en docentes de educación media. Santiago de Chile*: [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica de Chile].
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/58552/PROYECTO%20DE%20MAGISTER%20CAMILA%20D%C3%8DAZ%20D%C3%8DAZ.pdf?sequence=1>
- Díaz, M. (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo. *Actualidades Investigativas*, 19(1).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n1/1409-4703-aie-19-01-605.pdf>
- Echevarría, M. (2022). *Liderazgo directivo para favorecer el rol del docente en las prácticas inclusivas. Educación inclusiva*, 15(1), 1-23.
<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/691>
- Echevarría, M., Cárdenas, L., & Mazatlán, S. (2022). Liderazgo directivo para favorecer el rol del docente en las prácticas inclusivas. *Educación inclusiva*, 15(1), 1-23.
<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/691>

- Fernandez, E., Montes, J., & Vásquez, C. (1997). La teoría de la ventaja competitiva basada los recursos humanos, síntesis y estructura conceptual. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 6(3), 11-32.
- Fernández, J., & Hernández, A. (2018). Liderazgo directivo e inclusión educativa. *Revista perfiles educativos*, 35(142), 12-34. <https://www.elsevier.es/es-revista-perfiles-educativos-85-pdf-S0185269813718476>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2020). + *Inclusión Derecho a una educación inclusiva para niños, niñas y adolescentes*. <https://www.unicef.org/peru/mas-inclusion-educacion-inclusiva>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>
- Gonzales, E., & Lazo, M. (2017). *Actitud hacia la inclusión educativa y práctica pedagógica de docentes en instituciones educativas inclusivas del nivel primaria de Iquitos-2017* [Tesis de Maestría en Educación, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5573>
- González, I. (2005). *Cultura y valores organizacionales en la empresa*. La cultura. Conindustria, Caracas, Venezuela.
- Gonzales, L. (2022). Gestión del conocimiento y gestión de recursos humanos una convergencia necesario. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 18(2-3), 173-213. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274004.pdf>
- González, F. (2019). *Influencia de la gestión pedagógica y los cambios innovadores de la educación inclusiva Arequipa 2018*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Arequipa, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37784>
- Gunter McGrath, R. (2011). *Diseñar para fracaso*. Harvard business.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huamán, D., Muñoz, R., Diestra, E., & Málaga, N. (2021). Gestión escolar y prácticas inclusivas en la institución educativa Gerardo Prado, Callao Perú, 2021. *Revista de educación*, 4(11), 56-58. <https://revistawarisata.org/index.php/warisata/article/view/870>

Huamán-Romaní, Y., Burga-Falla, J., Soria-Ruiz, N., Juro-García, & Raymundo-Balvin, Y. (2022). Use and Knowledge of ICTs in Inclusive Education at Educational Levels. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 17(08), 42–60. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i08.29297>

Idrobo, S. (2020). La teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas. una interpretación y sus posibles aplicaciones en las ciencias de la gestión. *Revista Criterio Libre*, (30), 1-23. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7538/6570#content/contributor_reference_1

Incio, F., & Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente e instituciones educativas particulares. *Rev. Espistemía*, 4(3), 1-35. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422/1960>

Kuhn, T. (1971). *La estructura de la revolución científica*. México: Fondo de cultura económica.

Mallar, M. (2010). La gestión basada en procesos, un enfoque de gestión eficiente. *Revista Científica Vista de Futuro*, 13(1), 1-34. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>

Melgar, A. (1985). Teoría Z, y círculos de calidad, una nueva dimensión del desarrollo de los recursos humanos. *Revista centroamericana de Administración Pública*, 8(1), 35-51. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/download/758/1138/3455>

- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional la, dimensiones e impactos en la cultura organizacional y eficacia en las empresas. *Revista facultad de ciencias económicas*, 15(1). redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf
- Ministerio de Educación (2021). *Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE públicas de educación básica*. <https://directivos.minedu.gob.pe/wpcontent/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%cc%81n-de-equipos-de-gestio%cc%81n-escolarVF.pdf>
- Moliner, O., Sales, A., & Escobedo, P. (2016). Posibilidades y limitaciones de generar una cultura de centro desde las prácticas compartidas del aula, el caso del educación intercultural inclusiva. *Estudios Sobre Educación*, 30, 51–70. <https://doi.org/10.15581/004.30.51-70>
- Moreno, F. (2015). La utilización de recursos y materiales como estrategia de aprendizaje sensorial infantil. *Revista opción*, 31(2), 772-789. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045568042.pdf>
- Nácher, J. (2002). Teoría de la Participación. Sugerencias analíticas. *Revista de Economía Pública y Cooperativa*, 5(40), 9-42. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17404002.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción*. UNESCO. <https://doi.org/10.54676/WWUU8391>
- Ramos, F. (2019). Participación del docente en la planeación de la gestión escolar en ejecuciones educativas secundarias (PERU). *Revista Revoluciones*, 1(1), 56-70. <https://www.revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/download/7/6>
- Rodriguez, V., Morales, A., Navarro, L., Rosado, C., Espinoza, L., & Hernandez, O. (2023). Pedagogical leadership in the educational management of Peruvian educational institutions. *International Journal of Professional*

Business Review, 8(4), e01548.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>

- Román, O. (2010). El pensamiento estratégico, una integración de los sentidos de la razón. *Revista Científica Guillermo O.*, 8(2), 23-36. <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316833003.pdf>
- Romano, B., & Franco, M. (2020). La urgencia del tiempo y el estado autopercibido de los supervisores para el liderazgo autocrático en el bienestar de los subordinados. *Wiley Online Library*, 74(1), 1-22. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.ulima.edu.pe/doi/10.1111/peps.12400>
- Romero, M., & Muñoz, M. (2014). Comunidad y desarrollo comunitario, aspectos teóricos y metodológicos. *Estudios de desarrollo social Cuba y América latina*, 2(2), 77-89. <https://www.redalyc.org/pdf/5523/552357197008.pdf>
- Sáez, S. (2019). *Liderazgo inclusivo, prácticas inclusivas desde la mirada de los directores de establecimientos educacionales en la comunidad. Concepción: UAA*. [Tesis doctoral, Universidad del Desarrollo, Concepción, Chile] .
<https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/a075ccd1-1cd0-461a-b6e8-e054bd09c099/content>
- Samalot, A., De Abreu, M., Lieberman, L., & Houston, C. (2017). Validación del contenido del plan educativo individualizado aplicado al educación física, versión en español. *Estudios pedagógicos*, 43(2), 1-23. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200016
- Sarasola, M. y Costa, C. (2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Educación*, 25(49), 121-139. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n49/a07v25n49.pdf>
- Sotomayor, P., Muñoz, J., Martínez, P., & Araya, A. (2020). Liderazgo, cultura y prácticas inclusivas desde la mirada equipos directivos de establecimientos educativos. *Revista de investigación de comunicación y*

desarrollo, 1(1), 5-15. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v11n1/2226-1478-comunica-11-01-5.pdf>

- Valdés, R. (2023). Prácticas de liderazgo en las escuelas como orientación inclusiva y buenos resultados académicos. *Revista de educación y sociedad Campinas*, 44(1), 1-23. <https://www.scielo.br/j/es/a/Fmrr8BcfSXGr6XDnFHMbbGN/?format=pdf&lang=es>
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa Peru. *Competencias directivas. RCS*, 25(2), 376-400. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146025/html/>
- Yepez, E., & Armijos, K. (2020). *Aplicación de la metodología kanban en el desarrollo del software para generación, validación y actualización*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6457/1/APLICACION%20DE%20LA%20METODOLOGIA%20KANBAN%20EN%20EL%20DESARROLLO%20DEL%20SOFTWARE%20PARA%20GENERACION.pdf>
- Zamora, M. (2018). *Teoría de la Gestión por Procesos: Un Análisis del Centro de Fórmulas Lácteas Infantiles del Hospital "Sor María Ludovica" de La Plata*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata, Argentina]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/61203>
- Zevallos, L. (2019). Liderazgo compartido en equipos de gestión educativa, y su relación con el desempeño docente en 5 instituciones privadas del Perú. *Horizontes de la Ciencia*, 9(17), 1-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967709014>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Liderazgo compartido	Liderazgo compartido señala, donde se indica que el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de cada un todo y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés 2023).	La variable predictora 1 liderazgo compartido se medirá cuantitativamente al codificar cada alternativa (ítem) de sus dimensiones: Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, participación del colectivo, que en forma global promueven la medición de la variable de liderazgo compartido.	D1: Gerencia compartida.	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta y brinda oportunidades de participación. - Permite la intervención y participación en funciones gestión institucional. 	1, 2, 3 3, 4, 6	Escala ordinal 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Neutro 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Deficiente [24 - 48] Regular [49 - 72] Bueno [73- 96] Óptimo [97 - 120]
			D2: Conocimiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento cabal de sus funciones. - Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido. 	7, 8, 9 10, 11, 12		
			D3: Asignación de responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Delega responsabilidades y decisiones conjuntas. - Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias. 	13, 14, 15 16, 17, 18		
			D4: Participación del colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Despliega acciones para la participación. - Acepta y acata opiniones. 	19, 20, 21 22, 23, 24		
Gestión educativa	Representa los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los	Se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, que al sumarse darán el nivel para cada dimensión	D1: Aspectos estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstica aspectos del currículo. - Define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución. 	1, 2, 3 3, 4, 6	Escala ordinal 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Neutro	Deficiente [24 - 48] Regular [49 - 72] Bueno

	conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos (Chachipanta et al., 2022).	Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios bajo su propia percepción contestando el cuestionario de gestión educativa.	D2: Aspectos pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisa los resultados educativos. - Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica. 	7, 8, 9 10, 11, 12	2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	[73- 96] Óptimo [97 - 120]
		D3: Aspectos administrativos	<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce disciplina administrativa. - Cumple y supervisa con los procesos administrativos. 	13, 14, 15 16, 17, 18			
		D4: Aspectos comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> - Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad. - Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa. 	19, 20, 21 22, 23, 24			
Prácticas inclusivas	Prácticas inclusivas están comprendidas por Valdés (2023), que señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una	Se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, que al sumarse darán el nivel para las dimensiones: Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios, en percepción de los docentes contestando el cuestionario de prácticas inclusivas.	D1: Planificación Inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva. - Promueve y monitorea la participación en la planificación inclusiva. 	1, 2, 3 3, 4, 6	Escala ordinal 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Neutro 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Deficiente [24 - 48] Regular [49 - 72] Bueno [73- 96] Óptimo [97 - 120]
			D2: Estrategias personalizadas	<ul style="list-style-type: none"> - Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas. - Diseña y establece mecanismos de coordinación. 	7, 8, 9 10, 11, 12		
			D3: Evaluación diferenciada.	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes. - Promueve el diseño de evaluación inclusiva. 	13, 14, 15 16, 17, 18		

	determinada institución.		D4: Recursos y materiales personalizados.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona y distribuye los recursos inclusivos. - Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura. 	19, 20, 21, 22, 23, 24		
--	--------------------------	--	---	--	------------------------	--	--

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.						
Autora: Mendoza Jimenez Hilda Rocío						
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa inciden en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en la planificación inclusiva en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en las estrategias personalizadas en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en la evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023?</p>	<p>General: Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en la planificación inclusiva en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>2. Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en las estrategias personalizadas en las prácticas inclusivas y en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>3. Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en la</p>	<p>General: Hg: El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023. Ho: El liderazgo compartido y la gestión educativa no inciden significativamente en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en la planificación inclusiva en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>2. El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en las estrategias personalizadas en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones</p>	Variable predictora 1: Liderazgo compartido			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles / rangos
			D1: Gerencia compartida.	- Fomenta y brinda oportunidades de participación. - Permite la intervención y participación en funciones gestión institucional.	1, 2, 3 3, 4, 6	Deficiente [24 - 48] Regular [49 - 72] Bueno [73- 96] Óptimo [97 - 120]
			D2: Conocimiento personal.	- Conocimiento cabal de sus funciones - Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	7, 8, 9 10, 11, 12	
			D3: Asignación de responsabilidad s.	- Delega responsabilidades y decisiones conjuntas. - Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	13, 14, 15 16, 17, 18	
			D4: Participación del colectivo.	- Despliega acciones para la participación. - Acepta y acata opiniones.	19, 20, 21 22, 23, 24	
		Variable predictora 2: Gestión educativa				

<p>Yurimaguas, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo el liderazgo compartido y la gestión educativa incide en los recursos y materiales personalizados en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023?</p>	<p>evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>4. Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en los recursos y materiales personalizados en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p>	<p>educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>3. El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en la evaluación diferenciada en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p> <p>4. El liderazgo compartido y la gestión educativa inciden significativamente en los recursos y materiales personalizados en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p>	<p>D1: Aspectos estratégicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstica aspectos del currículo. - Define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución. 	<p>1, 2, 3</p> <p>3, 4, 6</p>	<p>Deficiente [24 - 48]</p> <p>Regular [49 - 72]</p> <p>Bueno [73- 96]</p> <p>Óptimo [97 - 120]</p>
			<p>D2: Aspectos pedagógicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisa los resultados educativos. - Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica. 	<p>7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p>	
			<p>D3: Aspectos administrativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce disciplina administrativa. - Cumple y supervisa con los procesos administrativos. 	<p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18</p>	
			<p>D4: Aspectos comunitarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad. - Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa. 	<p>19, 20, 21</p> <p>22, 23, 24</p>	
			Variable dependiente: Prácticas inclusivas			
			<p>D1: Planificación Inclusiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva. - Promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva. 	<p>1, 2, 3</p> <p>3, 4, 6</p>	<p>Deficiente [24 - 48]</p> <p>Regular [49 - 72]</p> <p>Bueno [73- 96]</p> <p>Óptimo [97 - 120]</p>
			<p>D2: Estrategias personalizadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas. 	<p>7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p>	

				- Diseña y establece mecanismos de coordinación.		
			D3: Evaluación diferenciada.	- Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes. - Promueve el diseño de evaluación inclusiva.	13, 14, 15 16, 17, 18	
			D4: Recursos y materiales personalizados.	- Gestiona y distribuye los recursos inclusivos. - Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura.	19, 20, 21 22, 23, 24	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Básica Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional causal. Método: Hipotético-deductivo	Población: 1000 docentes de todos los niveles educativos de la UGEL de Yurimaguas Muestra: 88 docentes Muestreo No probabilísticos	Técnica: Cuestionario Instrumentos: De la VP1: Liderazgo compartido Nro. Ítems: 24 De la VP2: Gestión educativa Nro. Ítems: 24 De la VD: Prácticas inclusivas Nro. Ítems: 24	Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Regresión Logística Ordinal (RLO)

Constancia de autorización para la aplicación del estudio



PERÚ

Ministerio
de Educación



Rio Amazonas
"Bosque Tropical Maracá: Patrimonio del Mundo"



UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
ALTO AMAZONAS
YURIMAGUAS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

AUTORIZACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, autoriza a la estudiante HILDA ROCIO MENDOZA JIMENEZ, estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de sus tesis denominada: "LIDERAZGO COMPARTIDO, GESTIÓN EDUCATIVA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE YURIMAGUAS, 2023", en atención a la carta de fecha 28/09/2023.

Se expide el presente documento, para que se le reconozca como tal y se le brinde todas las facilidades del caso.

Yurimaguas, 03 de octubre de 2023

UGELAA/HGV
S/nhch
03/10/2023




PROF. HUGO GUZMÁN VALLES
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

INFORMES Y CONTACTO:

📍 Calle Tacna N° 802 - Yurimaguas
Alto Amazonas - Loreto - Perú

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO COMPARTIDO

ESTIMADO COLABORADOR: Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción 2023-II, aula 1, requiriendo de su participación colaborativa para completar este instrumento, con el cual se recoge información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación: *“Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023”*.

OBJETIVO: El propósito del presente cuestionario es obtener información sobre el liderazgo compartido que desarrollan los docentes en las instituciones educativas en Yurimaguas, representando el liderazgo compartido, según Valdés (2023) el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de una manera holística y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal.

INSTRUCCIONES:

Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de la presente, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta con alternativas que van: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

Los siguientes ítems describen las dimensiones del liderazgo compartido.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Nota: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro
4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

Dimensión 1: Gerencia compartida		Valoración				
		1	2	3	4	5
Fomenta y brinda oportunidades de participación.	1. El equipo directivo de la institución siempre brinda oportunidades para que el personal docente forme parte de la toma de decisiones en asuntos que conciernen a la institución.					
	2. El equipo directivo de la institución siempre muestra dominio de todos los procesos de gestión escolar.					
	3. El equipo directivo de la institución mejora la eficacia de las decisiones tomadas por los docentes.					
Permite la intervención y participación en funciones gestión institucional.	4. El equipo directivo de la institución al momento de alguna dificultad dentro de la institución permite la intervención y participación del personal docente.					
	5. El equipo directivo de la institución delega funciones gerenciales en ciertas áreas a los docentes.					
	6. El equipo directivo de la institución permite la mejora de sus funciones con la colaboración activa de los docentes.					
Dimensión 2: Conocimiento personal						
Conocimiento cabal de sus funciones.	7. El equipo directivo de la institución tiene pleno conocimiento sobre el funcionamiento del clima organizacional de la institución.					
	8. El equipo directivo de la institución conoce los principios y beneficios del liderazgo compartido.					
	9. El equipo directivo de la institución puede identificar las fortalezas y debilidades del liderazgo compartido en su escuela.					
Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	10. El equipo directivo de la institución propicia un nivel de gestión institucional basada en las habilidades y destrezas de su propio personal.					
	11. El equipo directivo de la institución ayuda al despliegue de habilidades y destrezas del personal docente para ser empleadas en procesos de gestión educativa dentro de la institución.					
	12. El equipo directivo de la institución utiliza estrategias efectivas para fomentar el liderazgo compartido.					
Dimensión 3: Asignación de responsabilidades						
Delega responsabilidades y decisiones conjuntas.	13. El equipo directivo de la institución siempre distribuye las responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada docente en la institución.					
	14. El equipo directivo de la institución delega de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás					
	15. El equipo directivo de la institución proporciona oportunidades para que los miembros participen en la toma de decisiones conjuntas.					
Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	16. El equipo directivo de la institución promueve pericias para facilitar el trabajo conjunto en la resolución de conflictos.					
	17. El equipo directivo de la institución asigna responsabilidades con base al diagnóstico de competencias de su personal docente.					

	18. El equipo directivo de la institución revisa regularmente las responsabilidades asignadas para asegurarse de que sean apropiadas.					
Dimensión 4: Participación del colectivo						
Despliega acciones para la participación.	19. El equipo directivo de la institución instauro procesos de participación por medio de consejos, reuniones técnicas para optimizar los procesos de gestión pedagógica dentro de la institución.					
	20. El equipo directivo de la institución siempre implementa procesos de comunicación asertiva en las reuniones con los docentes.					
	21. El equipo directivo de la institución fomenta la participación activa del personal docente en el desarrollo y aplicación del plan de estudios.					
Acepta y acata opiniones.	22. El equipo directivo de la institución promueve y da cabida a la aceptación de opiniones diversas de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás.					
	23. El equipo directivo de la institución está dispuesto a compartir el poder, la información y el reconocimiento con los demás, sin temor a perder autoridad o prestigio					
	24. El equipo directivo de la institución está dispuestos a cambiar su opinión en función de las opiniones de los demás.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO COLABORADOR: Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción 2023-II, aula 1, requiriendo de su participación colaborativa para completar este instrumento, con el cual se recoge información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación: *“Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023”*.

OBJETIVO: El propósito del presente cuestionario es obtener información sobre la gestión educativa que desarrollan los docentes en las instituciones educativas en Yurimaguas, representando dicha gestión educativa, según Chachipanta et al. (2022) los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos.

INSTRUCCIONES:

Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de la presente, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta con alternativas que van: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

Los siguientes ítems describen las dimensiones del liderazgo compartido.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Nota: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro
4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

Dimensión 1: Aspectos estratégicos		Valoración				
		1	2	3	4	5
Diagnóstica aspectos del currículo.	1. El equipo directivo de la institución siempre realiza un diagnóstico anual institucional para el desarrollo curricular.					
	2. El equipo directivo de la institución propone planes de acción basados en la planificación estratégica.					
	3. El equipo directivo de la institución revisa regularmente el plan de estudios para asegurarse de que esté actualizado y sea relevante.					
Define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución.	4. El equipo directivo de la institución define de la visión, misión clara y compartidas por toda la comunidad educativa que orienten las decisiones y las acciones del centro.					
	5. El equipo directivo de la institución establece plan estratégico con objetivos, metas, estrategias e indicadores de evaluación de la escuela.					
	6. El equipo directivo de la institución define los recursos y los plazos necesarios para su implementación.					
Dimensión 2: Aspectos pedagógicos						
Supervisa los resultados educativos.	7. El equipo directivo de la institución supervisa cabalmente la búsqueda de resultados académicos satisfactorios.					
	8. El equipo directivo de la institución evalúa los procesos y los resultados educativos para proponer acciones de mejora continua.					
	9. El equipo directivo de la institución utiliza datos de los resultados para identificar áreas en las que se necesitan mejoras en el plan de estudios.					
Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica.	10. El equipo directivo de la institución orienta y motiva al equipo docente hacia la innovación pedagógica y la creatividad.					
	11. El equipo directivo de la institución acompaña al docente en la mejora de sus planificaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje.					
	12. El equipo directivo de la institución fomenta la experimentación con nuevas metodologías pedagógicas.					
Dimensión 3: Aspectos administrativos						
Ejerce disciplina administrativa.	13. El equipo directivo de la institución hace cumplir a los docentes de forma prominente con los recaudos administrativos tales como la documentación y demás datos estadísticos requeridos.					
	14. El equipo directivo de la institución fomenta la innovación, la calidad y la mejora continua de los procesos administrativos de la escuela.					
	15. El equipo directivo de la institución ejerce su rol en las planificaciones para optimizar los procesos de gestión administrativa.					
Cumple y supervisa con los procesos administrativos.	16. El equipo directivo de la institución administra los recursos humanos, financieros y materiales de la escuela, de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas.					

	17. El equipo directivo de la institución supervisa los procesos administrativos referidos a objetivos académicos, pedagógicos y disciplinarios de la escuela de manera holística.					
	18. El equipo directivo de la institución evalúa el cumplimiento de las normas administrativas de la escuela dentro de los manuales institucionales.					
Dimensión 4: Aspectos comunitarios						
Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad.	19. El equipo directivo de la institución favorece la participación protagónica de la comunidad educativa en los aspectos de la gestión educativa.					
	20. El equipo directivo de la institución implementa una cultura de mejora continua, basada en el análisis de datos, la reflexión crítica, la innovación y el aprendizaje colaborativo entre el personal docente y la comunidad.					
	21. El equipo directivo de la institución fomenta la participación activa de los padres y tutores en la educación con la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje					
Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.	22. El equipo directivo de la institución fomenta la participación y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa: docentes, estudiantes, padres de familia y entidades externas					
	23. El equipo directivo de la institución realiza la comunicación efectiva y de manera fluida con todos los sectores de la comunidad educativa					
	24. El equipo directivo de la institución direcciona acciones con otras instituciones y organizaciones externas que puedan aportar valor al proyecto educativo en la escuela					

CUESTIONARIO DE LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS

ESTIMADO COLABORADOR: Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción 2023-II, aula 1, requiriendo de su participación colaborativa para completar este instrumento, con el cual se recoge información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación: *“Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023”*.

OBJETIVO: El propósito del presente cuestionario es obtener información sobre las prácticas inclusivas que desarrollan los docentes en las instituciones educativas en Yurimaguas, donde Valdés (2023) señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos, enmarcándose las prácticas inclusivas en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una determinada institución.

INSTRUCCIONES:

Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de la presente, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta con alternativas que van: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

Los siguientes ítems describen las dimensiones del liderazgo compartido.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Nota: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro
4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

Dimensión 1: Planificación inclusiva		Valoración					
		1	2	3	4	5	
Diagnóstica supervisa planificación inclusiva	y la	1. El equipo directivo de la institución realiza un diagnóstico participativo de las necesidades, fortalezas y desafíos de la escuela estableciendo objetivos, metas e indicadores claros en los principios de la educación inclusiva.					
		2. El equipo directivo de la institución planifica las prácticas inclusivas dentro del marco normativo.					
		3. El equipo directivo de la institución supervisa procesos de planificación de manera asertiva las actividades con base a las capacidades y necesidades de aprendizaje inclusivo.					
Promueve monitorea participación planificación inclusiva.	y la	4. El equipo directivo de la institución promueve la participación activa y el compromiso de las familias y la comunidad en el proceso educativo inclusivo por medio de la planificación de estrategias inclusivas que favorezcan a todo el estudiantado.					
		5. El equipo directivo de la institución monitorea y evalúa los avances y los resultados de la planificación inclusiva, así como identifica los aspectos a mejorar.					
		6. El equipo directivo de la institución realiza un plan de acción para mejorar la enseñanza en los estudiantes y padres en la planificación y el monitoreo de la educación inclusiva.					
Dimensión 2: Estrategias personalizadas							
Asegura cumplimiento estrategias inclusivas.	el de	7. El equipo directivo de la institución fomenta una cultura escolar que respete y valore las diferencias individuales y grupales, y que prevenga, evite la discriminación y el acoso.					
		8. El equipo directivo de la institución impulsa la formación continua del personal docente y no docente en temas relacionados con la educación inclusiva, la atención a la diversidad y la adaptación curricular.					
		9. El equipo directivo de la institución ejecuta un plan dedicado a monitorear y evaluar la implementación de las estrategias inclusivas.					
Diseña establece mecanismos coordinación	y de	10. El equipo directivo de la institución establece mecanismos de coordinación y colaboración con las familias, los servicios de apoyo especializado y las entidades comunitarias que trabajan con los estudiantes.					
		11. El equipo directivo de la institución diseña y ejecuta planes de mejora que incluyan acciones concretas para favorecer la inclusión educativa en todos los niveles y áreas del centro.					
		12. El equipo directivo de la institución lleva a cabo reuniones regulares para asegurarse de que los mecanismos de coordinación están funcionando correctamente.					
Dimensión 3: Evaluación diferenciada							

Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes.	13. El equipo directivo de la institución supervisa el cumplimiento de las normativas y los principios de la educación inclusiva.						
	14. El equipo directivo de la institución evalúa el impacto de las estrategias implementadas en los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes.						
	15. El equipo directivo de la institución se asegura que el docente adapte los procesos e instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes.						
Promueve el diseño de la evaluación inclusiva.	16. El equipo directivo de la institución promueve el diseño universal de evaluación, que implica ofrecer múltiples opciones y recursos para que los estudiantes puedan demostrar sus competencias.						
	17. El equipo directivo de la institución asegura la participación activa de docentes, el compromiso de las familias y la comunidad en la evaluación diferenciada.						
	18. El equipo directivo de la institución lleva a cabo evaluaciones regulares para asegurarse de que las evaluaciones son inclusivas.						
Dimensión 4: Recursos y materiales personalizados							
Gestiona y distribuye los recursos inclusivos.	19. El equipo directivo de la institución gestiona los recursos y materiales necesarios, teniendo en cuenta las características y demandas de cada contexto educativo.						
	20. El equipo directivo de la institución distribuye los recursos y materiales inclusivos de forma eficiente y equitativa.						
	21. El equipo directivo de la institución coordina y colabora con otros agentes educativos, como familias, servicios de apoyo, organizaciones sociales en la gestión de nuevos recursos inclusivos.						
Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura.	22. El equipo directivo de la institución suministra a los docentes recursos didácticos inclusivos como libros de texto adaptados, material, software educativo, entre otros.						
	23. El equipo directivo de la institución asegura la calidad de los recursos humanos como docentes especializados.						
	24. El equipo directivo de la institución se asegura de que los materiales inclusivos y la infraestructura en su adecuación para la diversificación de los recursos didácticos.						

Anexo 3: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023”.

Investigadora: Hilda Rocío Mendoza Jiménez.

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023”, cuyo objetivo es “Determinar la incidencia del liderazgo compartido y la gestión educativa en las prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.”. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Académico de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL Yurimaguas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Existe la necesidad de que las organizaciones educativas y más aún desde liderazgo asuman cambios y transformaciones que lleven a la adaptación de estos procesos de gestión educativa a los contextos y necesidades actuales. Una de las primeras complejidades que se observan en los contextos educativos es la incapacidad (por parte de directores) para gestionar procesos pedagógicos, administrativos comunitarios, esto trae como consecuencia una gestión educativa deficiente. Frente a ello, se plantea un enfoque multivariable causal en la determinación efectiva del liderazgo compartido y la gestión escolar interrelacionados y vinculados a las prácticas inclusivas en docentes para obtener niveles óptimos de aprendizaje.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula de su institución y/lo en su hogar vía Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador(a) Mtra. Mendoza Jimenez, Hilda Rocío email: hmendozaji@ucvvirtual.edu.pe y docente asesora Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva email: ceciliae@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de experto UCV

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Señor: **Dr. Saavedra Sandoval Renán**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RENÁN SAAVEDRA SANDOVAL
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA ASESORÍAS EN GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	00974279
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo compartido
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictor a 1 liderazgo compartido se refiere a la percepción de los docentes y se medirá cuantitativamente mediante un cuestionario con el fin medir el nivel del proceso de influencia mutua entre los miembros de una organización, que se orienta hacia el logro de objetivos comunes, basado en la participación, la colaboración y la distribución de responsabilidades; además se busca medir las implicaciones en el reconocimiento y el aprovechamiento de las capacidades y los aportes de todos los actores educativos, así como el fomento de una cultura de confianza, respeto y aprendizaje continuo.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, participación del colectivo.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo compartido elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocio** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictor 1: Liderazgo compartido

Definición de la variable: Liderazgo compartido señala, donde se indica que el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de cada un todo y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Gerencia compartida.

Definición de la dimensión: Se refiere a la distribución y oportunidades entre las personas para fomentar el crecimiento de la organización y el progreso del personal. También se señala que dentro de la gerencia compartida se distribuye en valores, actitudes y sentido de compromiso con el equipo de trabajo, lo que conlleva aumentar la calidad del mismo y la cooperación entre todos por la concreción de objetivos (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Fomenta y brinda oportunidades de participación.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre brinda oportunidades para que el personal docente forme parte de la toma de decisiones en asuntos que conciernen a la institución?	3	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución siempre muestra dominio de todos los procesos de gestión escolar?	3	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución mejora la eficacia de las decisiones tomadas por los docentes?	4	4	4	
- Permite la intervención y participación en funciones gerenciales en gestión institucional.	4. ¿El equipo directivo de la institución al momento de alguna dificultad dentro de la institución permite la intervención y participación del personal docente?	3	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución delega funciones gerenciales en ciertas áreas a los docentes?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución permite la mejora de sus funciones con la colaboración activa de los docentes?	3	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento personal.

Definición de la dimensión: Que un gerente tiene en el campo organizacional con respecto al manejo adecuado del grupo de personas o equipo de trabajo que pueda brindar una ventaja competitiva y estratégica para optimizar procesos y mejorar la gestión interna dentro de una organización (Gonzales, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento cabal de sus	7. ¿El equipo directivo de la institución tiene pleno conocimiento sobre el funcionamiento del clima	3	4	4	

funciones.	organizacional de la institución?				
	8. ¿El equipo directivo de la institución conoce los principios y beneficios del liderazgo compartido?	4	4	4	4
	9. ¿El equipo directivo de la institución pueden identificar las fortalezas y debilidades del liderazgo compartido en su escuela?	3	4	4	4
	10. ¿El equipo directivo de la institución propicia un nivel de gestión institucional basada en las habilidades y destrezas de su propio personal?	3	4	4	4
- Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	11. ¿El equipo directivo de la institución ayuda al despliegue de habilidades y destrezas del personal docente para ser empleadas en procesos de gestión educativa dentro de la institución?	3	4	4	4
	12. ¿El equipo directivo de la institución utilizan estrategias efectivas para fomentar el liderazgo compartido?	3	4	4	4

Dimensión 3: Asignación de responsabilidades.

Definición de la dimensión: Es importante señalar que el gerente debe identificar y gestionar procesos de la organización para poder delegar y asignar responsabilidades y así compartir actividades gerenciales con su personal para que de esta manera poder de estimular a su personal a optimizar procesos y a mejorar cada día la gestión (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Delega responsabilidades y decisiones conjuntas.	13. ¿El equipo directivo de la institución siempre distribuye las responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada docente en la institución?	3	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución delega de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
- Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	15. ¿El equipo directivo de la institución proporcionan oportunidades para que los miembros participen en la toma de decisiones conjuntas?	3	4	4	
	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve pericias para facilitar el trabajo conjunto en la resolución de conflictos?	3	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asigna responsabilidades con base al diagnóstico de competencias de su personal docente?	3	3	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución revisan	3	4	4	

	regularmente las responsabilidades asignadas para asegurarse de que sean apropiadas?		
--	--	--	--

Dimensión 4: Participación del colectivo.

Definición de la dimensión: Se basa fundamentalmente en la comunicación participativa, ésta está vinculada con diferentes aspectos como son: el desarrollo, la vida social, la paz y la salud (Curro et al. 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Despliega acciones para la participación.	19. ¿El equipo directivo de la institución insta procesos de participación por medio de consejos, reuniones técnicas para optimizar los procesos de gestión pedagógica dentro de la institución?	3	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución siempre implementa procesos de comunicación asertiva en las reuniones con los docentes?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa del personal docente en el desarrollo y aplicación del plan de estudios?	3	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución promueve y da cabida a la aceptación de opiniones diversas de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	3	4	4	
- Acepta y acata opiniones.	23. ¿El equipo directivo de la institución está dispuesto a compartir el poder, la información y el reconocimiento con los demás, sin temor a perder autoridad o prestigio?	3	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución están dispuestos a cambiar su opinión en función de las opiniones de los demás?	3	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Señor: **Dr. Saavedra Sandoval Renán**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jiménez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RENÁN SAAVEDRA SANDOVAL
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA ASESORÍAS EN GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	00974279
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión educativa
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 2 Gestión educativa se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, esto para conocer la percepción de los docentes en los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones que se realizan en una institución educativa con el fin de lograr los objetivos pedagógicos y administrativos establecidos.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73 - 96] Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems

Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
------------------------------	-----------------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión educativa elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictora 2: Gestión educativa

Definición de la variable: Gestión educativa representa los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos (Chachipanta et al., 2022).

Dimensión 1: Aspectos estratégicos.

Definición de la dimensión: Que el pensamiento estratégico emerge de las minorías militares que debían determinar la manera de atacar al rival para que este saliera lo más debilitado posible y estuviera incapaz de reaccionar (Castro & Enríco, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
- Diagnóstica aspectos del currículo.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre realiza un diagnóstico anual institucional para el desarrollo curricular?	3	4	4		
	2. ¿El equipo directivo de la institución propone planes de acción basados en la planificación estratégica?	4	4	4		
	3. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente el plan de estudios para asegurarse de que esté actualizado y sea relevante?	3	4	4		
	4. ¿El equipo directivo de la institución define de la visión, misión clara y compartidas por toda la comunidad educativa que orienten las decisiones y las acciones del centro?	3	4	4		
	- Define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución.	5. ¿El equipo directivo de la institución establece plan estratégico con objetivos, metas, estrategias e indicadores de evaluación de la escuela?	4	4	4	
		6. ¿El equipo directivo de la institución define los recursos y los plazos necesarios para su implementación?	3	4	4	

Dimensión 2: Aspectos pedagógicos.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con el manejo que tiene el docente en relación a la praxis pedagógica. Estos aspectos están relacionados con la planificación, la organización educativa, la didáctica, la evaluación, el diagnóstico (Casteblanco et al. 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa los resultados educativos.	7. ¿El equipo directivo de la institución supervisa cabalmente la búsqueda de resultados académicos satisfactorios?	3	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución evalúa los procesos y los resultados educativos para proponer acciones de mejora continua?	3	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución utilizan datos de los resultados para identificar áreas en las que se necesitan mejoras en el plan de estudios?	3	4	4	
	10. ¿El equipo directivo de la institución orienta y motiva al equipo docente hacia la innovación pedagógica y la creatividad?	3	4	4	
- Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica.	11. ¿El equipo directivo de la institución acompaña al docente en la mejora de sus planificaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la experimentación con nuevas metodologías pedagógicas?	3	4	4	

Dimensión 3: Aspectos administrativos.

Definición de la dimensión: Dentro de toda organización o institución existen factores administrativos que determinan la gestión dentro de la misma. Los aspectos administrativos están íntimamente relacionados con el proceso de planeación, dirección y el control. (Burgos (2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Ejerce disciplina administrativa.	13. ¿El equipo directivo de la institución hace cumplir a los docentes de forma prominente con los recaudos administrativos tales como la documentación y demás datos estadísticos requeridos?	3	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la innovación, la calidad y la mejora continua de los procesos administrativos de la escuela?	4	4	4	
- Cumple y supervisa con los	15. ¿El equipo directivo de la institución ejerce su rol en las planificaciones para optimizar los procesos de gestión administrativa?	3	4	4	
	16. ¿El equipo directivo de la institución administra los	3	4	4	

procesos administrativos.	recursos humanos, financieros y materiales de la escuela, de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas?			
	17. ¿El equipo directivo de la institución supervisa los procesos administrativos referidos a objetivos académicos, pedagógicos y disciplinarios de la escuela de manera holística?	4	4	4
	18. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el cumplimiento de las normas administrativas de la escuela dentro de los manuales institucionales?	3	4	4

Dimensión 4: Aspectos comunitarios.

Definición de la dimensión: Tienen que ver con todos los elementos y aspectos que inciden en la forma de organización, cultura y tradiciones que involucra la misma (Romero & Muñoz, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad.	19. ¿El equipo directivo de la institución favorece la participación protagónica de la comunidad educativa en los aspectos de la gestión educativa?	3	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución implementa una cultura de mejora continua, basada en el análisis de datos, la reflexión crítica, la innovación y el aprendizaje colaborativo entre el personal docente y la comunidad?	4	44	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa de los padres y tutores en la educación con la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje?	3	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la participación y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa: docentes, estudiantes, padres de familia y entidades externas?	3	4	4	
- Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.	23. ¿El equipo directivo de la institución realiza la comunicación efectiva y de manera fluida con todos los sectores de la comunidad educativa?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución direcciona acciones con otras instituciones y organizaciones externas que puedan aportar valor al proyecto educativo en la escuela?	3	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Señor: **Dr. Saavedra Sandoval Renán**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jiménez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RENÁN SAAVEDRA SANDOVAL
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA ASESORÍAS EN GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	00974279
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Prácticas inclusivas
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable dependiente prácticas inclusivas se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem del cuestionario para conocer las percepciones de los docentes sobre el conjunto de acciones, estrategias y recursos que los equipos directivos realizan para favorecer el aprendizaje y la participación de todos toda comunidad escolar, especialmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Planificación inclusiva, estrategias personalizadas, evaluación diferenciada, y recursos y materiales personalizados.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96]

	Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de prácticas inclusivas elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Prácticas inclusivas

Definición de la variable: Prácticas inclusivas señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una determinada institución (Vaidés, 2023).

Dimensión 1: Planificación Inclusiva.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con una acción estratégica que el gerente educativo, ejecuta con el fin de abordar situaciones particulares entorno a los procesos de gestión que se deben manejar de forma minuciosa (Samalot et al. 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva.	1. ¿El equipo directivo de la institución realiza un diagnóstico participativo de las necesidades, fortalezas y desafíos de la escuela estableciendo objetivos, metas e indicadores claros en los principios de la educación inclusiva?	3	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución planifica las prácticas inclusivas dentro del marco normativo?	3	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución supervisa procesos de planificación de manera asertiva las actividades con base a las capacidades y necesidades de aprendizaje inclusivo?	3	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución promueve la participación activa y el compromiso de las familias y la comunidad en el proceso educativo inclusivo por medio de la planificación de estrategias inclusivas que favorezcan a todo el estudiantado?	3	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución monitorea y evalúa los avances y los resultados de la planificación inclusiva, así como identifica los aspectos a mejorar?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución realiza un plan de acción para mejorar la enseñanza en los estudiantes y padres en la planificación y el monitoreo de la educación inclusiva?	3	4	4	
- Promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva.					

Dimensión 2: Estrategias personalizadas.

Definición de la dimensión: Dentro del ámbito gerencial y de liderazgo tienen que ver con acciones propias que se consideran para establecer criterios con el fin de abordar situaciones específicas que afectan a una organización (Huamán et al. 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas.	7. ¿El equipo directivo de la institución fomenta una cultura escolar que respete y valore las diferencias individuales y grupales, y que prevenga, evite la discriminación y el acoso?	3	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución impulsa la formación continua del personal docente y no docente en temas relacionados con la educación inclusiva, la atención a la diversidad y la adaptación curricular?	4	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución ejecuta un plan dedicado a monitorear y evaluar la implementación de las estrategias inclusivas?	3	4	4	
	10. ¿El equipo directivo de la institución establece mecanismos de coordinación y colaboración con las familias, los servicios de apoyo especializado y las entidades comunitarias que trabajan con los estudiantes?	3	4	4	
- Diseña y establece mecanismos de coordinación.	11. ¿El equipo directivo de la institución diseña y ejecuta planes de mejora que incluyan acciones concretas para favorecer la inclusión educativa en todos los niveles y áreas del centro?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo reuniones regulares para asegurarse de que los mecanismos de coordinación están funcionando correctamente?	3	4	4	

Dimensión 3: Evaluación diferenciada.

Definición de la dimensión: Se centran lo siguiente, cuando las instancias de diversificación no son suficientes para lograr un aprendizaje efectivo en todos los estudiantes se debe desarrollar un proceso de diferenciación, es decir adaptar los instrumentos evaluativos con el firme propósito de recoger evidencias fidedignas del proceso de aprendizaje en todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa especial (Días, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes.	13. ¿El equipo directivo de la institución supervisa el cumplimiento de las normativas y los principios de la educación inclusiva?	3	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el impacto de las estrategias implementadas en los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución se asegura que el docente adapte los procesos e instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes?	3	4	4	
	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve el diseño universal de evaluación, que implica ofrecer múltiples opciones y recursos para que los estudiantes puedan demostrar sus competencias?	3	4	4	
- 3Promueve el diseño de evaluación inclusiva.	17. ¿El equipo directivo de la institución asegura la participación activa de docentes, el compromiso de las familias y la comunidad en la evaluación diferenciada?	4	4	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo evaluaciones regulares para asegurarse de que las evaluaciones son inclusivas?	3	4	4	

Dimensión 4: Recursos y materiales personalizados.

Definición de la dimensión: Van a permitir una atención personalizada de un docente hacia algún estudiante que presenta necesidades educativas especiales. También es preciso señalar que se deben adecuar los materiales y recursos a las necesidades de estudiantes que presentan situaciones de aprendizaje específicas (Castiblanco et al. 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Gestiona y distribuye los recursos inclusivos.	19. ¿El equipo directivo de la institución gestiona los recursos y materiales necesarios, teniendo en cuenta las características y demandas de cada contexto educativo?	3	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución distribuye los recursos y materiales inclusivos de forma eficiente y equitativa?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución coordina y colabora con otros agentes educativos, como familias, servicios de apoyo, organizaciones sociales en la	3	4	4	

	<p>gestión de nuevos recursos inclusivos?</p> <p>22. ¿El equipo directivo de la institución suministra a los docentes recursos didácticos inclusivos como libros de texto adaptados, material, software educativo, entre otros?</p>	3	4	4	
<p>- Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura.</p>	<p>23. ¿El equipo directivo de la institución asegura la calidad de los recursos humanos como docentes especializados?</p>	4	4	4	
	<p>24. ¿El equipo directivo de la institución se asegura de que los materiales inclusivos y la infraestructura en su adecuación para la diversificación de los recursos didácticos?</p>	3	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: **Dra. Méndez Jllizarbe Gliria Susana**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MÉNDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA /DESARROLLO DE TESIS
Institución donde labora:	UCV - UNFV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	07059554
Firma del experto:	 <small>Gliria Susana Méndez Ilizarbe Lic. en Educación Mag. en Gerencia Educativa Capacitadora - Asesora</small>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo compartido
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 1 liderazgo compartido se refiere a la percepción de los docentes y se medirá cuantitativamente mediante un cuestionario con el fin medir el nivel del proceso de influencia mutua entre los miembros de una organización, que se orienta hacia el logro de objetivos comunes, basado en la participación, la colaboración y la distribución de responsabilidades; además se busca medir las implicaciones en el reconocimiento y el aprovechamiento de las capacidades y los aportes de todos los actores educativos, así como el fomento de una cultura de confianza, respeto y aprendizaje continuo.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, participación del colectivo.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo compartido elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictora 1: Liderazgo compartido

Definición de la variable: Liderazgo compartido señala, donde se indica que el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de cada un todo y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Gerencia compartida.

Definición de la dimensión: Se refiere a la distribución y oportunidades entre las personas para fomentar el crecimiento de la organización y el progreso del personal. También se señala que dentro de la gerencia compartida se distribuye en valores, actitudes y sentido de compromiso con el equipo de trabajo, lo que conlleva aumentar la calidad del mismo y la cooperación entre todos por la concreción de objetivos (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Fomenta y brinda oportunidades de participación.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre brinda oportunidades para que el personal docente forme parte de la toma de decisiones en asuntos que conciernen a la institución?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución siempre muestra dominio de todos los procesos de gestión escolar?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución mejora la eficacia de las decisiones tomadas por los docentes?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución al momento de alguna dificultad dentro de la institución permite la intervención y participación del personal docente?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución delega funciones gerenciales en ciertas áreas a los docentes?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución permite la mejora de sus funciones con la colaboración activa de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento personal.

Definición de la dimensión: Que un gerente tiene en el campo organizacional con respecto al manejo adecuado del grupo de personas o equipo de trabajo que pueda brindar una ventaja competitiva y estratégica para optimizar procesos y mejorar la gestión interna dentro de una organización (Gonzales, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento cabal de sus	7. ¿El equipo directivo de la institución tiene pleno	4	4	4	

funciones.	conocimiento sobre el funcionamiento del clima organizacional de la institución?				
	8. ¿El equipo directivo de la institución conoce los principios y beneficios del liderazgo compartido?	4	4	4	4
	9. ¿El equipo directivo de la institución pueden identificar las fortalezas y debilidades del liderazgo compartido en su escuela?	4	4	4	4
	10. ¿El equipo directivo de la institución propicia un nivel de gestión institucional basada en las habilidades y destrezas de su propio personal?	4	4	4	4
- Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	11. ¿El equipo directivo de la institución ayuda al despliegue de habilidades y destrezas del personal docente para ser empleadas en procesos de gestión educativa dentro de la institución?	4	4	4	4
	12. ¿El equipo directivo de la institución utilizan estrategias efectivas para fomentar el liderazgo compartido?	4	4	4	4

Dimensión 3: Asignación de responsabilidades.

Definición de la dimensión: Es importante señalar que el gerente debe identificar y gestionar procesos de la organización para poder delegar y asignar responsabilidades y así compartir actividades gerenciales con su personal para que de esta manera poder de estimular a su personal a optimizar procesos y a mejorar cada día la gestión (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Delega responsabilidades y decisiones conjuntas.	13. ¿El equipo directivo de la institución siempre distribuye las responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada docente en la institución?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución delega de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución proporcionan oportunidades para que los miembros participen en la toma de decisiones conjuntas?	4	4	4	
- Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve pericias para facilitar el trabajo conjunto en la resolución de conflictos?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asigna responsabilidades con base al diagnóstico de competencias de su personal docente?	4	3	4	

	18. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente las responsabilidades asignadas para asegurarse de que sean apropiadas?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 4: Participación del colectivo.

Definición de la dimensión: Se basa fundamentalmente en la comunicación participativa, ésta está vinculada con diferentes aspectos como son; el desarrollo, la vida social, la paz y la salud (Curro et al. 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Despliega acciones para la participación.	19. ¿El equipo directivo de la institución instaura procesos de participación por medio de consejos, reuniones técnicas para optimizar los procesos de gestión pedagógica dentro de la institución?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución siempre implementa procesos de comunicación asertiva en las reuniones con los docentes?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa del personal docente en el desarrollo y aplicación del plan de estudios?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución promueve y da cabida a la aceptación de opiniones diversas de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
- Acepta y acata opiniones.	23. ¿El equipo directivo de la institución está dispuesto a compartir el poder, la información y el reconocimiento con los demás, sin temor a perder autoridad o prestigio?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución están dispuestos a cambiar su opinión en función de las opiniones de los demás?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: **Dra. Méndez Jllizarbe Gliria Susana**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocio Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MÉNDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA /DESARROLLO DE TESIS
Institución donde labora:	UCV - UNFV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	07059554
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión educativa
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 2 Gestión educativa se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, esto para conocer la percepción de los docentes en los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones que se realizan en una institución educativa con el fin de lograr los objetivos pedagógicos y administrativos establecidos.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73 - 96] Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4.. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión educativa elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocio** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictor 2: Gestión educativa

Definición de la variable: Gestión educativa representa los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos (Chachipanta et al., 2022).

Dimensión 1: Aspectos estratégicos.

Definición de la dimensión: Que el pensamiento estratégico emerge de las minorías militares que debían determinar la manera de atacar al rival para que este saliera lo más debilitado posible y estuviera incapaz de reaccionar (Castro & Enríco, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica aspectos del currículo.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre realiza un diagnóstico anual institucional para el desarrollo curricular?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución propone planes de acción basados en la planificación estratégica?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente el plan de estudios para asegurarse de que esté actualizado y sea relevante?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución define de la visión, misión clara y compartidas por toda la comunidad educativa que orienten las decisiones y las acciones del centro?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución establece plan estratégico con objetivos, metas, estrategias e indicadores de evaluación de la escuela?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución define los recursos y los plazos necesarios para su implementación?	4	4	4	

Dimensión 2: Aspectos pedagógicos.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con el manejo que tiene el docente en relación a la praxis pedagógica. Estos aspectos están relacionados con la planificación, la organización educativa, la didáctica, la evaluación, el diagnóstico (Casteblanco et al. 2020).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa los resultados educativos.	7. ¿El equipo directivo de la institución supervisa cabalmente la búsqueda de resultados académicos satisfactorios?	4	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución evalúa los procesos y los resultados educativos para proponer acciones de mejora continua?	4	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución utilizan datos de los resultados para identificar áreas en las que se necesitan mejoras en el plan de estudios?	4	4	4	
- Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica.	10. ¿El equipo directivo de la institución orienta y motiva al equipo docente hacia la innovación pedagógica y la creatividad?	4	4	4	
	11. ¿El equipo directivo de la institución acompaña al docente en la mejora de sus planificaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la experimentación con nuevas metodologías pedagógicas?	4	4	4	

Dimensión 3: Aspectos administrativos.

Definición de la dimensión: Dentro de toda organización o institución existen factores administrativos que determina la gestión dentro de la misma. Los aspectos administrativos están íntimamente relacionados con el proceso de planeación, dirección y el control. (Burgos (2013).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Ejerce disciplina administrativa.	13. ¿El equipo directivo de la institución hace cumplir a los docentes de forma prominente con los recaudos administrativos tales como la documentación y demás datos estadísticos requeridos?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la innovación, la calidad y la mejora continua de los procesos administrativos de la escuela?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución ejerce su rol en las planificaciones para optimizar los procesos de gestión administrativa?	4	4	4	

- Cumple y supervisa con los procesos administrativos.	16. ¿El equipo directivo de la institución administra los recursos humanos, financieros y materiales de la escuela, de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución supervisa los procesos administrativos referidos a objetivos académicos, pedagógicos y disciplinarios de la escuela de manera holística?	4	4	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el cumplimiento de las normas administrativas de la escuela dentro de los manuales institucionales?	4	4	4	

Dimensión 4: Aspectos comunitarios.

Definición de la dimensión: Tienen que ver con todos los elementos y aspectos que inciden en la forma de organización, cultura y tradiciones que involucra la misma (Romero & Muñoz, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad.	19. ¿El equipo directivo de la institución favorece la participación protagónica de la comunidad educativa en los aspectos de la gestión educativa?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución implementa una cultura de mejora continua, basada en el análisis de datos, la reflexión crítica, la innovación y el aprendizaje colaborativo entre el personal docente y la comunidad?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa de los padres y tutores en la educación con la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la participación y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa docentes, estudiantes, padres de familia y entidades externas?	4	4	4	
- Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.	23. ¿El equipo directivo de la institución realiza la comunicación efectiva y de manera fluida con todos los sectores de la comunidad educativa?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución direcciona acciones con otras instituciones y organizaciones externas que puedan aportar valor al proyecto educativo en la escuela?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: **Dra. Méndez Ilizarbe Gliria Susana**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocio Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MÉNDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA /DESARROLLO DE TESIS
Institución donde labora:	UCV - UNFV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	07059554
Firma del experto:	 <small>Gliria Susana Méndez Ilizarbe Lic. en Educación Mag. en Gerencia Educativa Capacitadora - Asesora</small>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Prácticas inclusivas
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable dependiente prácticas inclusivas se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem del cuestionario para conocer las percepciones de los docentes sobre el conjunto de acciones, estrategias y recursos que los equipos directivos realizan para favorecer el aprendizaje y la participación de todos toda comunidad escolar, especialmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Planificación inclusiva, estrategias personalizadas, evaluación diferenciada, y recursos y materiales personalizados.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73 - 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de prácticas inclusivas elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Prácticas inclusivas

Definición de la variable: Prácticas inclusivas señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una determinada institución (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Planificación Inclusiva.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con una acción estratégica que el gerente educativo, ejecuta con el fin de abordar situaciones particulares entorno a los procesos de gestión que se deben manejar de forma minuciosa (Samalot et al. 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva.	1. ¿El equipo directivo de la institución realiza un diagnóstico participativo de las necesidades, fortalezas y desafíos de la escuela estableciendo objetivos, metas e indicadores claros en los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución planifica las prácticas inclusivas dentro del marco normativo?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución supervisa procesos de planificación de manera asertiva las actividades con base a las capacidades y necesidades de aprendizaje inclusivo?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución promueve la participación activa y el compromiso de las familias y la comunidad en el proceso educativo inclusivo por medio de la planificación de estrategias inclusivas que favorezcan a todo el estudiantado?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución monitorea y evalúa los avances y los resultados de la planificación inclusiva, así como identifica los aspectos a mejorar?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución realiza un plan de acción para mejorar la enseñanza en los estudiantes y padres en la planificación y el monitoreo de la educación inclusiva?	4	4	4	
- Promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva.					

Dimensión 2: Estrategias personalizadas.

Definición de la dimensión: Dentro del ámbito gerencial y de liderazgo tienen que ver con acciones propias que se consideraran para establecer criterios con el fin de abordar situaciones específicas que afectan a una organización (Huamán et al. 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
- Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas.	7. ¿El equipo directivo de la institución fomenta una cultura escolar que respete y valore las diferencias individuales y grupales, y que prevenga, evite la discriminación y el acoso?	4	4	4		
	8. ¿El equipo directivo de la institución impulsa la formación continua del personal docente y no docente en temas relacionados con la educación inclusiva, la atención a la diversidad y la adaptación curricular?	4	4	4		
	9. ¿El equipo directivo de la institución ejecuta un plan dedicado a monitorear y evaluar la implementación de las estrategias inclusivas?	4	4	4		
	10. ¿El equipo directivo de la institución establece mecanismos de coordinación y colaboración con las familias, los servicios de apoyo especializado y las entidades comunitarias que trabajan con los estudiantes?	4	4	4		
	- Diseña y establece mecanismos de coordinación.	11. ¿El equipo directivo de la institución diseña y ejecuta planes de mejora que incluyan acciones concretas para favorecer la inclusión educativa en todos los niveles y áreas del centro?	4	4	4	
		12. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo reuniones regulares para asegurarse de que los mecanismos de coordinación están funcionando correctamente?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación diferenciada.

Definición de la dimensión: Se centran lo siguiente, cuando las instancias de diversificación no son suficientes para lograr un aprendizaje efectivo en todos los estudiantes se debe desarrollar un proceso de diferenciación, es decir adaptar los instrumentos y situaciones evaluativas con el firme propósito de recoger evidencias fidedignas del proceso de aprendizaje en todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa especial (Días, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes.	13. ¿El equipo directivo de la institución supervisa el cumplimiento de las normativas y los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el impacto de las estrategias implementadas en los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución se asegura que el docente adapte los procesos e instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes?	4	4	4	
- 3Promueve el diseño de evaluación inclusiva.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve el diseño universal de evaluación, que implica ofrecer múltiples opciones y recursos para que los estudiantes puedan demostrar sus competencias?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asegura la participación activa de docentes, el compromiso de las familias y la comunidad en la evaluación diferenciada?	4	4	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo evaluaciones regulares para asegurarse de que las evaluaciones son inclusivas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recursos y materiales personalizados.

Definición de la dimensión: Van a permitir una atención personalizada de un docente hacia algún estudiante que presenta necesidades educativas especiales. También es preciso señalar que se deben adecuar los materiales y recursos a las necesidades de estudiantes que presentan situaciones de aprendizaje específicas (Castiblanco et. al. 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Gestiona y distribuye los recursos inclusivos.	19. ¿El equipo directivo de la institución gestiona los recursos y materiales necesarios, teniendo en cuenta las características y demandas de cada contexto educativo?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución distribuye los recursos y materiales inclusivos de forma eficiente y equitativa?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución coordina y colabora con otros agentes educativos, como familias, servicios de apoyo, organizaciones sociales en la	4	4	4	

	<p>gestión de nuevos recursos inclusivos?</p> <p>22. ¿El equipo directivo de la institución suministra a los docentes recursos didácticos inclusivos como libros de texto adaptados, material, software educativo, entre otros?</p>	4	4
<p>- Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura.</p>	<p>23. ¿El equipo directivo de la institución asegura la calidad de los recursos humanos como docentes especializados?</p>	4	4
	<p>24. ¿El equipo directivo de la institución se asegura de que los materiales inclusivos y la infraestructura en su adecuación para la diversificación de los recursos didácticos?</p>	4	4

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Celis Pinedo William**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocio Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CELIS PINEDO WILLIAM
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERO ZOOTECNISTA/ DOCENCIA UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	00974279
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo compartido
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 1 liderazgo compartido se refiere a la percepción de los docentes y se medirá cuantitativamente mediante un cuestionario con el fin medir el nivel del proceso de influencia mutua entre los miembros de una organización, que se orienta hacia el logro de objetivos comunes, basado en la participación, la colaboración y la distribución de responsabilidades; además se busca medir las implicaciones en el reconocimiento y el aprovechamiento de las capacidades y los aportes de todos los actores educativos, así como el fomento de una cultura de confianza, respeto y aprendizaje continuo.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, participación del colectivo.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo compartido elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel.

3: Moderado nivel.

2: Bajo Nivel.

1: No cumple con el criterio.

Instrumento que mide la variable predictora 1: Liderazgo compartido

Definición de la variable: Liderazgo compartido señala, donde se indica que el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de cada un todo y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Gerencia compartida.

Definición de la dimensión: Se refiere a la distribución y oportunidades entre las personas para fomentar el crecimiento de la organización y el progreso del personal. También se señala que dentro de la gerencia compartida se distribuye en valores, actitudes y sentido de compromiso con el equipo de trabajo, lo que conlleva aumentar la calidad del mismo y la cooperación entre todos por la concreción de objetivos (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Fomenta y brinda oportunidades de participación.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre brinda oportunidades para que el personal docente forme parte de la toma de decisiones en asuntos que conciernen a la institución?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución siempre muestra dominio de todos los procesos de gestión escolar?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución mejora la eficacia de las decisiones tomadas por los docentes?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución al momento de alguna dificultad dentro de la institución permite la intervención y participación del personal docente?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución delega funciones gerenciales en ciertas áreas a los docentes?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución permite la mejora de sus funciones con la colaboración activa de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento personal.

Definición de la dimensión: Que un gerente tiene en el campo organizacional con respecto al manejo adecuado del grupo de personas o equipo de trabajo que pueda brindar una ventaja competitiva y estratégica para optimizar procesos y mejorar la gestión interna dentro de una organización (Gonzales, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento cabal de sus	7. ¿El equipo directivo de la institución tiene pleno	4	4	4	

funciones.	conocimiento sobre el funcionamiento del clima organizacional de la institución?				
	8. ¿El equipo directivo de la institución conoce los principios y beneficios del liderazgo compartido?	4	4	4	4
	9. ¿El equipo directivo de la institución pueden identificar las fortalezas y debilidades del liderazgo compartido en su escuela?	4	4	4	4
	10. ¿El equipo directivo de la institución propicia un nivel de gestión institucional basada en las habilidades y destrezas de su propio personal?	4	4	4	4
- Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	11. ¿El equipo directivo de la institución ayuda al despliegue de habilidades y destrezas del personal docente para ser empleadas en procesos de gestión educativa dentro de la institución?	4	4	4	4
	12. ¿El equipo directivo de la institución utilizan estrategias efectivas para fomentar el liderazgo compartido?	4	4	4	4

Dimensión 3: Asignación de responsabilidades.

Definición de la dimensión: Es importante señalar que el gerente debe identificar y gestionar procesos de la organización para poder delegar y asignar responsabilidades y así compartir actividades gerenciales con su personal para que de esta manera poder de estimular a su personal a optimizar procesos y a mejorar cada día la gestión (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Delega responsabilidades y decisiones conjuntas.	13. ¿El equipo directivo de la institución siempre distribuye las responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada docente en la institución?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución delega de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución proporcionan oportunidades para que los miembros participen en la toma de decisiones conjuntas?	4	4	4	
- Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve pericias para facilitar el trabajo conjunto en la resolución de conflictos?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asigna responsabilidades con base al diagnóstico de competencias de su personal docente?	4	3	4	

	18. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente las responsabilidades asignadas para asegurarse de que sean apropiadas?	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

Dimensión 4: Participación del colectivo.

Definición de la dimensión: Se basa fundamentalmente en la comunicación participativa, ésta está vinculada con diferentes aspectos como son; el desarrollo, la vida social, la paz y la salud (Curro et al. 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Despliega acciones para la participación.	19. ¿El equipo directivo de la institución instaura procesos de participación por medio de consejos, reuniones técnicas para optimizar los procesos de gestión pedagógica dentro de la institución?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución siempre implementa procesos de comunicación asertiva en las reuniones con los docentes?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa del personal docente en el desarrollo y aplicación del plan de estudios?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución promueve y da cabida a la aceptación de opiniones diversas de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
- Acepta y acata opiniones.	23. ¿El equipo directivo de la institución está dispuesto a compartir el poder, la información y el reconocimiento con los demás, sin temor a perder autoridad o prestigio?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución están dispuestos a cambiar su opinión en función de las opiniones de los demás?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Celis Pinedo William**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

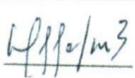
Atentamente,



Hilda Rocio Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CELIS PINEDO WILLIAM
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERO ZOOTECNISTA/ DOCENCIA UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	05614466
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión educativa
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 2 Gestión educativa se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, esto para conocer la percepción de los docentes en los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones que se realizan en una institución educativa con el fin de lograr los objetivos pedagógicos y administrativos establecidos.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión educativa elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocio** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictorora 2: Gestión educativa

Definición de la variable: Gestión educativa representa los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos (Chachipanta et al., 2022).

Dimensión 1: Aspectos estratégicos.

Definición de la dimensión: Que el pensamiento estratégico emerge de las minorías militares que debían determinar la manera de atacar al rival para que este saliera lo más debilitado posible y estuviera incapaz de reaccionar (Castro & Enríco, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica aspectos del currículo.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre realiza un diagnóstico anual institucional para el desarrollo curricular?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución propone planes de acción basados en la planificación estratégica?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente el plan de estudios para asegurarse de que esté actualizado y sea relevante?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución define de la visión, misión clara y compartidas por toda la comunidad educativa que orienten las decisiones y las acciones del centro?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución establece plan estratégico con objetivos, metas, estrategias e indicadores de evaluación de la escuela?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución define los recursos y los plazos necesarios para su implementación?	4	4	4	

Dimensión 2: Aspectos pedagógicos.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con el manejo que tiene el docente en relación a la praxis pedagógica. Estos aspectos están relacionados con la planificación, la organización educativa, la didáctica, la evaluación, el diagnóstico (Casteblanco et al. 2020).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa los resultados educativos.	7. ¿El equipo directivo de la institución supervisa cabalmente la búsqueda de resultados académicos satisfactorios?	4	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución evalúa los procesos y los resultados educativos para proponer acciones de mejora continua?	4	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución utilizan datos de los resultados para identificar áreas en las que se necesitan mejoras en el plan de estudios?	4	4	4	
- Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica.	10. ¿El equipo directivo de la institución orienta y motiva al equipo docente hacia la innovación pedagógica y la creatividad?	4	4	4	
	11. ¿El equipo directivo de la institución acompaña al docente en la mejora de sus planificaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la experimentación con nuevas metodologías pedagógicas?	4	4	4	

Dimensión 3: Aspectos administrativos.

Definición de la dimensión: Dentro de toda organización o institución existen factores administrativos que determina la gestión dentro de la misma. Los aspectos administrativos están íntimamente relacionados con el proceso de planeación, dirección y el control. (Burgos (2013).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Ejerce disciplina administrativa.	13. ¿El equipo directivo de la institución hace cumplir a los docentes de forma prominente con los recaudos administrativos tales como la documentación y demás datos estadísticos requeridos?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la innovación, la calidad y la mejora continua de los procesos administrativos de la escuela?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución ejerce su rol en las planificaciones para optimizar los procesos de gestión administrativa?	4	4	4	

<p>- Cumple y supervisa con los procesos administrativos.</p>	<p>16. ¿El equipo directivo de la institución administra los recursos humanos, financieros y materiales de la escuela, de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas?</p> <p>17. ¿El equipo directivo de la institución supervisa los procesos administrativos referidos a objetivos académicos, pedagógicos y disciplinarios de la escuela de manera holística?</p> <p>18. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el cumplimiento de las normas administrativas de la escuela dentro de los manuales institucionales?</p>	4	4	4	
---	---	---	---	---	--

Dimensión 4: Aspectos comunitarios.

Definición de la dimensión: Tienen que ver con todos los elementos y aspectos que inciden en la forma de organización, cultura y tradiciones que involucra la misma (Romero & Muñoz, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>- Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad.</p>	19. ¿El equipo directivo de la institución favorece la participación protagónica de la comunidad educativa en los aspectos de la gestión educativa?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución implementa una cultura de mejora continua, basada en el análisis de datos, la reflexión crítica, la innovación y el aprendizaje colaborativo entre el personal docente y la comunidad?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa de los padres y tutores en la educación con la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la participación y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa docentes, estudiantes, padres de familia y entidades externas?	4	4	4	
<p>- Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.</p>	23. ¿El equipo directivo de la institución realiza la comunicación efectiva y de manera fluida con todos los sectores de la comunidad educativa?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución direcciona acciones con otras instituciones y organizaciones externas que puedan aportar valor al proyecto educativo en la escuela?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Celis Pinedo William**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

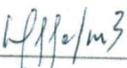
Atentamente,



Hilda Rocio Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CELIS PINEDO WILLIAM
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERO ZOOTECNISTA/DOCENCIA UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	05614466
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Prácticas inclusivas
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable dependiente prácticas inclusivas se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem del cuestionario para conocer las percepciones de los docentes sobre el conjunto de acciones, estrategias y recursos que los equipos directivos realizan para favorecer el aprendizaje y la participación de todos toda comunidad escolar, especialmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Planificación inclusiva, estrategias personalizadas, evaluación diferenciada, y recursos y materiales personalizados.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de prácticas inclusivas elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Prácticas inclusivas

Definición de la variable: Prácticas inclusivas señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una determinada institución (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Planificación Inclusiva.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con una acción estratégica que el gerente educativo, ejecuta con el fin de abordar situaciones particulares entorno a los procesos de gestión que se deben manejar de forma minuciosa (Samalot et al. 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva.	1. ¿El equipo directivo de la institución realiza un diagnóstico participativo de las necesidades, fortalezas y desafíos de la escuela estableciendo objetivos, metas e indicadores claros en los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución planifica las prácticas inclusivas dentro del marco normativo?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución supervisa procesos de planificación de manera asertiva las actividades con base a las capacidades y necesidades de aprendizaje inclusivo?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución promueve la participación activa y el compromiso de las familias y la comunidad en el proceso educativo inclusivo por medio de la planificación de estrategias inclusivas que favorezcan a todo el estudiantado?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución monitorea y evalúa los avances y los resultados de la planificación inclusiva, así como identifica los aspectos a mejorar?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución realiza un plan de acción para mejorar la enseñanza en los estudiantes y padres en la planificación y el monitoreo de la educación inclusiva?	4	4	4	
- Promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva.					

Dimensión 2: Estrategias personalizadas.

Definición de la dimensión: Dentro del ámbito gerencial y de liderazgo llenen que ver con acciones propias que se consideraran para establecer criterios con el fin de abordar situaciones específicas que afectan a una organización (Huamán et al. 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas.	7. ¿El equipo directivo de la institución fomenta una cultura escolar que respete y valore las diferencias individuales y grupales, y que prevenga, evite la discriminación y el acoso?	4	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución impulsa la formación continua del personal docente y no docente en temas relacionados con la educación inclusiva, la atención a la diversidad y la adaptación curricular?	4	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución ejecuta un plan dedicado a monitorear y evaluar la implementación de las estrategias inclusivas?	4	4	4	
	10. ¿El equipo directivo de la institución establece mecanismos de coordinación y colaboración con las familias, los servicios de apoyo especializado y las entidades comunitarias que trabajan con los estudiantes?	4	4	4	
	11. ¿El equipo directivo de la institución diseña y ejecuta planes de mejora que incluyan acciones concretas para favorecer la inclusión educativa en todos los niveles y áreas del centro?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo reuniones regulares para asegurarse de que los mecanismos de coordinación están funcionando correctamente?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación diferenciada.

Definición de la dimensión: Se centran lo siguiente, cuando las instancias de diversificación no son suficientes para lograr un aprendizaje efectivo en todos los estudiantes se debe desarrollar un proceso de diferenciación, es decir adaptar los instrumentos y situaciones evaluativas con el firme propósito de recoger evidencias fidedignas del proceso de aprendizaje en todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa especial (Días, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes.	13. ¿El equipo directivo de la institución supervisa el cumplimiento de las normativas y los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el impacto de las estrategias implementadas en los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución se asegura que el docente adapte los procesos e instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes?	4	4	4	
- 3Promueve el diseño de evaluación inclusiva.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve el diseño universal de evaluación, que implica ofrecer múltiples opciones y recursos para que los estudiantes puedan demostrar sus competencias?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asegura la participación activa de docentes, el compromiso de las familias y la comunidad en la evaluación diferenciada?	4	4	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo evaluaciones regulares para asegurarse de que las evaluaciones son inclusivas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recursos y materiales personalizados.

Definición de la dimensión: Van a permitir una atención personalizada de un docente hacia algún estudiante que presenta necesidades educativas especiales. También es preciso señalar que se deben adecuar los materiales y recursos a las necesidades de estudiantes que presentan situaciones de aprendizaje específicas (Castiblanco et. al. 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Gestiona y distribuye los recursos inclusivos.	19. ¿El equipo directivo de la institución gestiona los recursos y materiales necesarios, teniendo en cuenta las características y demandas de cada contexto educativo?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución distribuye los recursos y materiales inclusivos de forma eficiente y equitativa?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución coordina y colabora con otros agentes educativos, como familias, servicios de apoyo, organizaciones sociales en la	4	4	4	

<p>- Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura.</p>	<p>gestión de nuevos recursos inclusivos?</p>	<p>22. ¿El equipo directivo de la institución suministra a los docentes recursos didácticos inclusivos como libros de texto adaptados, material, software educativo, entre otros?</p>	<p>23. ¿El equipo directivo de la institución asegura la calidad de los recursos humanos como docentes especializados?</p>	<p>24. ¿El equipo directivo de la institución se asegura de que los materiales inclusivos y la infraestructura en su adecuación para la diversificación de los recursos didácticos?</p>	4	4	4	4	4	4

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Capcha Carrillo Tito**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CAPCHA CARRILLO TITO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA / ASESOR JURIDICO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO / UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	08850704
Firma del experto:	 TITO CAPCHA CARRILLO ABOGADO C.A.L. 64992

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo compartido
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictor 1 liderazgo compartido se refiere a la percepción de los docentes y se medirá cuantitativamente mediante un cuestionario con el fin medir el nivel del proceso de influencia mutua entre los miembros de una organización, que se orienta hacia el logro de objetivos comunes, basado en la participación, la colaboración y la distribución de responsabilidades; además se busca medir las implicaciones en el reconocimiento y el aprovechamiento de las capacidades y los aportes de todos los actores educativos, así como el fomento de una cultura de confianza, respeto y aprendizaje continuo.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, participación del colectivo.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96]

	Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo compartido elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictora 1: Liderazgo compartido

Definición de la variable: Liderazgo compartido señala, donde se indica que el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de cada un todo y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Gerencia compartida.

Definición de la dimensión: Se refiere a la distribución y oportunidades entre las personas para fomentar el crecimiento de la organización y el progreso del personal. También se señala que dentro de la gerencia compartida se distribuye en valores, actitudes y sentido de compromiso con el equipo de trabajo, lo que conlleva aumentar la calidad del mismo y la cooperación entre todos por la concreción de objetivos (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Fomenta y brinda oportunidades de participación.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre brinda oportunidades para que el personal docente forme parte de la toma de decisiones en asuntos que conciernen a la institución?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución siempre muestra dominio de todos los procesos de gestión escolar?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución mejora la eficacia de las decisiones tomadas por los docentes?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución al momento de alguna dificultad dentro de la institución permite la intervención y participación del personal docente?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución delega funciones gerenciales en ciertas áreas a los docentes?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución permite la mejora de sus funciones con la colaboración activa de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento personal.

Definición de la dimensión: Que un gerente tiene en el campo organizacional con respecto al manejo adecuado del grupo de personas o equipo de trabajo que pueda brindar una ventaja competitiva y estratégica para optimizar procesos y mejorar la gestión interna dentro de una organización (Gonzales, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento cabal de sus	7. ¿El equipo directivo de la institución tiene pleno	4	4	4	

funciones.	conocimiento sobre el funcionamiento del clima organizacional de la institución?				
	8. ¿El equipo directivo de la institución conoce los principios y beneficios del liderazgo compartido?	4	4	4	4
	9. ¿El equipo directivo de la institución pueden identificar las fortalezas y debilidades del liderazgo compartido en su escuela?	4	4	4	4
	10. ¿El equipo directivo de la institución propicia un nivel de gestión institucional basada en las habilidades y destrezas de su propio personal?	4	4	4	4
- Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	11. ¿El equipo directivo de la institución ayuda al despliegue de habilidades y destrezas del personal docente para ser empleadas en procesos de gestión educativa dentro de la institución?	4	4	4	4
	12. ¿El equipo directivo de la institución utilizan estrategias efectivas para fomentar el liderazgo compartido?	4	4	4	4

Dimensión 3: Asignación de responsabilidades.

Definición de la dimensión: Es importante señalar que el gerente debe identificar y gestionar procesos de la organización para poder delegar y asignar responsabilidades y así compartir actividades gerenciales con su personal para que de esta manera poder de estimular a su personal a optimizar procesos y a mejorar cada día la gestión (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Delega responsabilidades y decisiones conjuntas.	13. ¿El equipo directivo de la institución siempre distribuye las responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada docente en la institución?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución delega de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución proporcionan oportunidades para que los miembros participen en la toma de decisiones conjuntas?	4	4	4	
- Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve pericias para facilitar el trabajo conjunto en la resolución de conflictos?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asigna responsabilidades con base al diagnóstico de competencias de su personal docente?	4	3	4	

	18. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente las responsabilidades asignadas para asegurarse de que sean apropiadas?	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

Dimensión 4: Participación del colectivo.

Definición de la dimensión: Se basa fundamentalmente en la comunicación participativa, ésta está vinculada con diferentes aspectos como son; el desarrollo, la vida social, la paz y la salud (Curro et al. 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Despliega acciones para la participación.	19. ¿El equipo directivo de la institución insta procesos de participación por medio de consejos, reuniones técnicas para optimizar los procesos de gestión pedagógica dentro de la institución?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución siempre implementa procesos de comunicación asertiva en las reuniones con los docentes?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa del personal docente en el desarrollo y aplicación del plan de estudios?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución promueve y da cabida a la aceptación de opiniones diversas de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
- Acepta y acata opiniones.	23. ¿El equipo directivo de la institución está dispuesto a compartir el poder, la información y el reconocimiento con los demás, sin temor a perder autoridad o prestigio?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución están dispuestos a cambiar su opinión en función de las opiniones de los demás?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Capcha Carrillo Tito**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CAPCHA CARRILLO TITO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA / ASESOR JURIDICO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO / UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	08850704
Firma del experto:	 TITO CAPCHA CARRILLO ABOGADO CAL. 64092

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión educativa
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 2 Gestión educativa se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, esto para conocer la percepción de los docentes en los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones que se realizan en una institución educativa con el fin de lograr los objetivos pedagógicos y administrativos establecidos.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión educativa elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictora 2: Gestión educativa

Definición de la variable: Gestión educativa representa los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos (Chachipanta et al., 2022).

Dimensión 1: Aspectos estratégicos.

Definición de la dimensión: Que el pensamiento estratégico emerge de las minorías militares que debían determinar la manera de atacar al rival para que este saliera lo más debilitado posible y estuviera incapaz de reaccionar (Castro & Enríco, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica aspectos del currículo.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre realiza un diagnóstico anual institucional para el desarrollo curricular?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución propone planes de acción basados en la planificación estratégica?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente el plan de estudios para asegurarse de que esté actualizado y sea relevante?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución define de la visión, misión clara y compartidas por toda la comunidad educativa que orienten las decisiones y las acciones del centro?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución establece plan estratégico con objetivos, metas, estrategias e indicadores de evaluación de la escuela?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución define los recursos y los plazos necesarios para su implementación?	4	4	4	
- Define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución.					

Dimensión 2: Aspectos pedagógicos.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con el manejo que tiene el docente en relación a la praxis pedagógica. Estos aspectos están relacionados con la planificación, la organización educativa, la didáctica, la evaluación, el diagnóstico (Casteblanco et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa los resultados educativos.	7. ¿El equipo directivo de la institución supervisa cabalmente la búsqueda de resultados académicos satisfactorios?	4	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución evalúa los procesos y los resultados educativos para proponer acciones de mejora continua?	4	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución utilizan datos de los resultados para identificar áreas en las que se necesitan mejoras en el plan de estudios?	4	4	4	
- Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica.	10. ¿El equipo directivo de la institución orienta y motiva al equipo docente hacia la innovación pedagógica y la creatividad?	4	4	4	
	11. ¿El equipo directivo de la institución acompaña al docente en la mejora de sus planificaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la experimentación con nuevas metodologías pedagógicas?	4	4	4	

Dimensión 3: Aspectos administrativos.

Definición de la dimensión: Dentro de toda organización o institución existen factores administrativos que determina la gestión dentro de la misma. Los aspectos administrativos están íntimamente relacionados con el proceso de planeación, dirección y el control. (Burgos (2013).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Ejerce disciplina administrativa.	13. ¿El equipo directivo de la institución hace cumplir a los docentes de forma prominente con los recaudos administrativos tales como la documentación y demás datos estadísticos requeridos?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la innovación, la calidad y la mejora continua de los procesos administrativos de la escuela?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución ejerce su rol en las planificaciones para optimizar los procesos de gestión administrativa?	4	4	4	

- Cumple y supervisa con los procesos administrativos.	16. ¿El equipo directivo de la institución administra los recursos humanos, financieros y materiales de la escuela, de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas?	4	4	4
	17. ¿El equipo directivo de la institución supervisa los procesos administrativos referidos a objetivos académicos, pedagógicos y disciplinarios de la escuela de manera holística?	4	4	4
	18. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el cumplimiento de las normas administrativas de la escuela dentro de los manuales institucionales?	4	4	4

Dimensión 4: Aspectos comunitarios.

Definición de la dimensión: Tienen que ver con todos los elementos y aspectos que inciden en la forma de organización, cultura y tradiciones que involucra la misma (Romero & Muñoz, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad.	19. ¿El equipo directivo de la institución favorece la participación protagónica de la comunidad educativa en los aspectos de la gestión educativa?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución implementa una cultura de mejora continua, basada en el análisis de datos, la reflexión crítica, la innovación y el aprendizaje colaborativo entre el personal docente y la comunidad?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa de los padres y tutores en la educación con la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la participación y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa docentes, estudiantes, padres de familia y entidades externas?	4	4	4	
- Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.	23. ¿El equipo directivo de la institución realiza la comunicación efectiva y de manera fluida con todos los sectores de la comunidad educativa?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución direcciona acciones con otras instituciones y organizaciones externas que puedan aportar valor al proyecto educativo en la escuela?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Capcha Carrillo Tito**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CAPCHA CARRILLO TITO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA / ASESOR JURIDICO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO / UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	08850704
Firma del experto:	 TITO CAPCHA CARRILLO ABOGADO C.A.L. 64092

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Prácticas inclusivas
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable dependiente prácticas inclusivas se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem del cuestionario para conocer las percepciones de los docentes sobre el conjunto de acciones, estrategias y recursos que los equipos directivos realizan para favorecer el aprendizaje y la participación de toda la comunidad escolar, especialmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Planificación inclusiva, estrategias personalizadas, evaluación diferenciada, y recursos y materiales personalizados.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96]

	Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de prácticas inclusivas elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocio** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Prácticas inclusivas

Definición de la variable: Prácticas inclusivas señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una determinada institución (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Planificación Inclusiva.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con una acción estratégica que el gerente educativo, ejecuta con el fin de abordar situaciones particulares entorno a los procesos de gestión que se deben manejar de forma minuciosa (Samalot et al. 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva.	1. ¿El equipo directivo de la institución realiza un diagnóstico participativo de las necesidades, fortalezas y desafíos de la escuela estableciendo objetivos, metas e indicadores claros en los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución planifica las prácticas inclusivas dentro del marco normativo?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución supervisa procesos de planificación de manera asertiva las actividades con base a las capacidades y necesidades de aprendizaje inclusivo?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución promueve la participación activa y el compromiso de las familias y la comunidad en el proceso educativo inclusivo por medio de la planificación de estrategias inclusivas que favorezcan a todo el estudiantado?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución monitorea y evalúa los avances y los resultados de la planificación inclusiva, así como identifica los aspectos a mejorar?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución realiza un plan de acción para mejorar la enseñanza en los estudiantes y padres en la planificación y el monitoreo de la educación inclusiva?	4	4	4	
- Promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva.					

Dimensión 2: Estrategias personalizadas.

Definición de la dimensión: Dentro del ámbito gerencial y de liderazgo tienen que ver con acciones propias que se consideraran para establecer criterios con el fin de abordar situaciones específicas que afectan a una organización (Huamán et al. 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
- Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas.	7. ¿El equipo directivo de la institución fomenta una cultura escolar que respete y valore las diferencias individuales y grupales, y que prevenga, evite la discriminación y el acoso?	4	4	4		
	8. ¿El equipo directivo de la institución impulsa la formación continua del personal docente y no docente en temas relacionados con la educación inclusiva, la atención a la diversidad y la adaptación curricular?	4	4	4		
	9. ¿El equipo directivo de la institución ejecuta un plan dedicado a monitorear y evaluar la implementación de las estrategias inclusivas?	4	4	4		
	10. ¿El equipo directivo de la institución establece mecanismos de coordinación y colaboración con las familias, los servicios de apoyo especializado y las entidades comunitarias que trabajan con los estudiantes?	4	4	4		
	- Diseña y establece mecanismos de coordinación.	11. ¿El equipo directivo de la institución diseña y ejecuta planes de mejora que incluyan acciones concretas para favorecer la inclusión educativa en todos los niveles y áreas del centro?	4	4	4	
		12. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo reuniones regulares para asegurarse de que los mecanismos de coordinación están funcionando correctamente?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación diferenciada.

Definición de la dimensión: Se centran lo siguiente, cuando las instancias de diversificación no son suficientes para lograr un aprendizaje efectivo en todos los estudiantes se debe desarrollar un proceso de diferenciación, es decir adaptar los instrumentos y situaciones evaluativas con el firme propósito de recoger evidencias fidedignas del proceso de aprendizaje en todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa especial (Días, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes.	13. ¿El equipo directivo de la institución supervisa el cumplimiento de las normativas y los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el impacto de las estrategias implementadas en los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución se asegura que el docente adapte los procesos e instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes?	4	4	4	
- 3Promueve el diseño de evaluación inclusiva.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve el diseño universal de evaluación, que implica ofrecer múltiples opciones y recursos para que los estudiantes puedan demostrar sus competencias?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asegura la participación activa de docentes, el compromiso de las familias y la comunidad en la evaluación diferenciada?	4	4	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo evaluaciones regulares para asegurarse de que las evaluaciones son inclusivas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recursos y materiales personalizados.

Definición de la dimensión: Van a permitir una atención personalizada de un docente hacia algún estudiante que presenta necesidades educativas especiales. También es preciso señalar que se deben adecuar los materiales y recursos a las necesidades de estudiantes que presentan situaciones de aprendizaje específicas (Castiblanco et. al. 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Gestiona y distribuye los recursos inclusivos.	19. ¿El equipo directivo de la institución gestiona los recursos y materiales necesarios, teniendo en cuenta las características y demandas de cada contexto educativo?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución distribuye los recursos y materiales inclusivos de forma eficiente y equitativa?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución coordina y colabora con otros agentes educativos, como familias, servicios de apoyo, organizaciones sociales en la	4	4	4	

<p>- Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura</p>	<p>gestión de nuevos recursos inclusivos?</p>	<p>22. ¿El equipo directivo de la institución suministra a los docentes recursos didácticos inclusivos como libros de texto adaptados, material, software educativo, entre otros?</p>	<p>23. ¿El equipo directivo de la institución asegura la calidad de los recursos humanos como docentes especializados?</p>	<p>24. ¿El equipo directivo de la institución se asegura de que los materiales inclusivos y la infraestructura en su adecuación para la diversificación de los recursos didácticos?</p>	4	4	4	4	4	4

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Azañero Sandoval Fernando**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jiménez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AZAÑERO SANDOVAL FERNANDO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA AUTOR DE LIBROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL GUZMÁN Y VALLE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	ASESOR DE TESIS INVESTIGADOR
DNI:	10218193
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo compartido
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 1 liderazgo compartido se refiere a la percepción de los docentes y se medirá cuantitativamente mediante un cuestionario con el fin medir el nivel del proceso de influencia mutua entre los miembros de una organización, que se orienta hacia el logro de objetivos comunes, basado en la participación, la colaboración y la distribución de responsabilidades; además se busca medir las implicaciones en el reconocimiento y el aprovechamiento de las capacidades y los aportes de todos los actores educativos, así como el fomento de una cultura de confianza, respeto y aprendizaje continuo.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Gerencia compartida, conocimiento personal, asignación de responsabilidades, participación del colectivo.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96]

	Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo compartido elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocio** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictora 1: Liderazgo compartido

Definición de la variable: Liderazgo compartido señala, donde se indica que el modelo de poder no reside en una única persona líder o varias, sino que emerge de cada un todo y de todos los miembros que constituye una organización quien tiene una estructura horizontal (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Gerencia compartida.

Definición de la dimensión: Se refiere a la distribución y oportunidades entre las personas para fomentar el crecimiento de la organización y el progreso del personal. También se señala que dentro de la gerencia compartida se distribuye en valores, actitudes y sentido de compromiso con el equipo de trabajo, lo que conlleva aumentar la calidad del mismo y la cooperación entre todos por la concreción de objetivos (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Fomenta y brinda oportunidades de participación.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre brinda oportunidades para que el personal docente forme parte de la toma de decisiones en asuntos que conciernen a la institución?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución siempre muestra dominio de todos los procesos de gestión escolar?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución mejora la eficacia de las decisiones tomadas por los docentes?	4	4	4	
- Permite la intervención y participación en funciones gestión institucional.	4. ¿El equipo directivo de la institución al momento de alguna dificultad dentro de la institución permite la intervención y participación del personal docente?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución delega funciones gerenciales en ciertas áreas a los docentes?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución permite la mejora de sus funciones con la colaboración activa de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Conocimiento personal.

Definición de la dimensión: Que un gerente tiene en el campo organizacional con respecto al manejo adecuado del grupo de personas o equipo de trabajo que pueda brindar una ventaja competitiva y estratégica para optimizar procesos y mejorar la gestión interna dentro de una organización (Gonzales, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento cabal de sus	7. ¿El equipo directivo de la institución tiene pleno	4	4	4	

funciones.	conocimiento sobre el funcionamiento del clima organizacional de la institución?				
	8. ¿El equipo directivo de la institución conoce los principios y beneficios del liderazgo compartido?	4	4	4	4
	9. ¿El equipo directivo de la institución pueden identificar las fortalezas y debilidades del liderazgo compartido en su escuela?	4	4	4	4
	10. ¿El equipo directivo de la institución propicia un nivel de gestión institucional basada en las habilidades y destrezas de su propio personal?	4	4	4	4
- Propicia y despliega las habilidades y destrezas en el liderazgo compartido.	11. ¿El equipo directivo de la institución ayuda al despliegue de habilidades y destrezas del personal docente para ser empleadas en procesos de gestión educativa dentro de la institución?	4	4	4	4
	12. ¿El equipo directivo de la institución utilizan estrategias efectivas para fomentar el liderazgo compartido?	4	4	4	4

Dimensión 3: Asignación de responsabilidades.

Definición de la dimensión: Es importante señalar que el gerente debe identificar y gestionar procesos de la organización para poder delegar y asignar responsabilidades y así compartir actividades gerenciales con su personal para que de esta manera poder de estimular a su personal a optimizar procesos y a mejorar cada día la gestión (Burgos, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Delega responsabilidades y decisiones conjuntas.	13. ¿El equipo directivo de la institución siempre distribuye las responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada docente en la institución?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución delega de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución proporcionan oportunidades para que los miembros participen en la toma de decisiones conjuntas?	4	4	4	
- Promueve responsabilidades con base al diagnóstico de competencias.	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve pericias para facilitar el trabajo conjunto en la resolución de conflictos?	4	4	4	
	17. ¿El equipo directivo de la institución asigna responsabilidades con base al diagnóstico de competencias de su personal docente?	4	3	4	

	18. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente las responsabilidades asignadas para asegurarse de que sean apropiadas?	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

Dimensión 4: Participación del colectivo.

Definición de la dimensión: Se basa fundamentalmente en la comunicación participativa, ésta está vinculada con diferentes aspectos como son; el desarrollo, la vida social, la paz y la salud (Curro et al. 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Despliega acciones para la participación.	19. ¿El equipo directivo de la institución instaura procesos de participación por medio de consejos, reuniones técnicas para optimizar los procesos de gestión pedagógica dentro de la institución?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución siempre implementa procesos de comunicación asertiva en las reuniones con los docentes?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa del personal docente en el desarrollo y aplicación del plan de estudios?	4	4	4	
	22. ¿El equipo directivo de la institución promueve y da cabida a la aceptación de opiniones diversas de forma adecuada, respetando la autonomía y la iniciativa de los demás?	4	4	4	
- Acepta y acata opiniones.	23. ¿El equipo directivo de la institución está dispuesto a compartir el poder, la información y el reconocimiento con los demás, sin temor a perder autoridad o prestigio?	4	4	4	
	24. ¿El equipo directivo de la institución están dispuestos a cambiar su opinión en función de las opiniones de los demás?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Azañero Sandoval Fernando**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jiménez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AZAÑERO SANDOVAL FERNANDO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA AUTOR DE LIBROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL GUZMÁN Y VALLE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	ASESOR DE TESIS INVESTIGADOR
DNI:	10218193
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión educativa
Autor (a):	Hilda Rocío Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable predictora 2 Gestión educativa se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem, esto para conocer la percepción de los docentes en los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones que se realizan en una institución educativa con el fin de lograr los objetivos pedagógicos y administrativos establecidos.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Aspectos estratégicos, aspectos pedagógicos, aspectos administrativos, aspectos comunitarios.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión educativa elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocio** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable predictora 2: Gestión educativa

Definición de la variable: Gestión educativa representa los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos (Chachipanta et al., 2022).

Dimensión 1: Aspectos estratégicos.

Definición de la dimensión: Que el pensamiento estratégico emerge de las minorías militares que debían determinar la manera de atacar al rival para que este saliera lo más debilitado posible y estuviera incapaz de reaccionar (Castro & Enríco, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica aspectos del currículo.	1. ¿El equipo directivo de la institución siempre realiza un diagnóstico anual institucional para el desarrollo curricular?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución propone planes de acción basados en la planificación estratégica?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución revisan regularmente el plan de estudios para asegurarse de que esté actualizado y sea relevante?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución define de la visión, misión clara y compartidas por toda la comunidad educativa que orienten las decisiones y las acciones del centro?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución establece plan estratégico con objetivos, metas, estrategias e indicadores de evaluación de la escuela?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución define los recursos y los plazos necesarios para su implementación?	4	4	4	
- Define la misión, visión y objetivos compartidos de la institución.					

Dimensión 2: Aspectos pedagógicos.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con el manejo que tiene el docente en relación a la praxis pedagógica. Estos aspectos están relacionados con la planificación, la organización educativa, la didáctica, la evaluación, el diagnóstico (Casteblanco et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa los resultados educativos.	7. ¿El equipo directivo de la institución supervisa cabalmente la búsqueda de resultados académicos satisfactorios?	4	4	4	
	8. ¿El equipo directivo de la institución evalúa los procesos y los resultados educativos para proponer acciones de mejora continua?	4	4	4	
	9. ¿El equipo directivo de la institución utilizan datos de los resultados para identificar áreas en las que se necesitan mejoras en el plan de estudios?	4	4	4	
- Orienta y acompaña hacia la innovación pedagógica.	10. ¿El equipo directivo de la institución orienta y motiva al equipo docente hacia la innovación pedagógica y la creatividad?	4	4	4	
	11. ¿El equipo directivo de la institución acompaña al docente en la mejora de sus planificaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje?	4	4	4	
	12. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la experimentación con nuevas metodologías pedagógicas?	4	4	4	

Dimensión 3: Aspectos administrativos.

Definición de la dimensión: Dentro de toda organización o institución existen factores administrativos que determina la gestión dentro de la misma. Los aspectos administrativos están íntimamente relacionados con el proceso de planeación, dirección y el control. (Burgos (2013).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Ejerce disciplina administrativa.	13. ¿El equipo directivo de la institución hace cumplir a los docentes de forma prominente con los recaudos administrativos tales como la documentación y demás datos estadísticos requeridos?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la innovación, la calidad y la mejora continua de los procesos administrativos de la escuela?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución ejerce su rol en las planificaciones para optimizar los procesos de gestión administrativa?	4	4	4	

<p>- Cumple y supervisa con los procesos administrativos.</p>	<p>16. ¿El equipo directivo de la institución administra los recursos humanos, financieros y materiales de la escuela, de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas? 4</p> <p>17. ¿El equipo directivo de la institución supervisa los procesos administrativos referidos a objetivos académicos, pedagógicos y disciplinarios de la escuela de manera holística? 4</p> <p>18. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el cumplimiento de las normas administrativas de la escuela dentro de los manuales institucionales? 4</p>	4	4	4
---	---	---	---	---

Dimensión 4: Aspectos comunitarios.

Definición de la dimensión: Tienen que ver con todos los elementos y aspectos que inciden en la forma de organización, cultura y tradiciones que involucra la misma (Romero & Muñoz, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>- Favorece e implementa una cultura participativa de la comunidad.</p>	<p>19. ¿El equipo directivo de la institución favorece la participación protagónica de la comunidad educativa en los aspectos de la gestión educativa? 4</p>	4	4	4	
	<p>20. ¿El equipo directivo de la institución implementa una cultura de mejora continua, basada en el análisis de datos, la reflexión crítica, la innovación y el aprendizaje colaborativo entre el personal docente y la comunidad? 4</p>	4	4	4	
	<p>21. ¿El equipo directivo de la institución fomentan la participación activa de los padres y tutores en la educación con la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje? 4</p>	4	4	4	
	<p>22. ¿El equipo directivo de la institución fomenta la participación y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa docentes, estudiantes, padres de familia y entidades externas? 4</p>	4	4	4	
<p>- Fomenta y se comunica eficazmente con los actores de la comunidad educativa.</p>	<p>23. ¿El equipo directivo de la institución realiza la comunicación efectiva y de manera fluida con todos los sectores de la comunidad educativa? 4</p>	4	4	4	
	<p>24. ¿El equipo directivo de la institución direcciona acciones con otras instituciones y organizaciones externas que puedan aportar valor al proyecto educativo en la escuela? 4</p>	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **Dr. Azañero Sandoval Fernando**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo promoción **2023-II**, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Hilda Rocío Mendoza Jimenez

DNI 40761721

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AZAÑERO SANDOVAL FERNANDO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA AUTOR DE LIBROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL GUZMÁN Y VALLE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	ASESOR DE TESIS INVESTIGADOR
DNI:	10218193
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Prácticas inclusivas
Autor (a):	Hilda Rocio Mendoza Jimenez
Objetivo:	La variable dependiente prácticas inclusivas se medirá cuantitativamente al codificar cada ítem del cuestionario para conocer las percepciones de los docentes sobre el conjunto de acciones, estrategias y recursos que los equipos directivos realizan para favorecer el aprendizaje y la participación de todos toda comunidad escolar, especialmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Administración:	Virtual con orientación
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular
Dimensiones:	Planificación inclusiva, estrategias personalizadas, evaluación diferenciada, y recursos y materiales personalizados.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Deficiente: [24 - 48] Regular: [49 - 72] Bueno: [73- 96] Óptimo: [97 - 120]

Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de prácticas inclusivas elaborado por **Mendoza Jimenez Hilda Rocío** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Prácticas inclusivas

Definición de la variable: Prácticas inclusivas señala la importancia del desarrollo de una escuela inclusiva para estos tiempos de cambios sociales y tecnológicos. Las prácticas inclusivas enmarcan en lograr la interacción protagónica de todos los miembros que fungen en la comunidad educativa de una determinada institución (Valdés, 2023).

Dimensión 1: Planificación Inclusiva.

Definición de la dimensión: Tiene que ver con una acción estratégica que el gerente educativo, ejecuta con el fin de abordar situaciones particulares entorno a los procesos de gestión que se deben manejar de forma minuciosa (Samalot et al. 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Diagnóstica y supervisa la planificación inclusiva.	1. ¿El equipo directivo de la institución realiza un diagnóstico participativo de las necesidades, fortalezas y desafíos de la escuela estableciendo objetivos, metas e indicadores claros en los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	2. ¿El equipo directivo de la institución planifica las prácticas inclusivas dentro del marco normativo?	4	4	4	
	3. ¿El equipo directivo de la institución supervisa procesos de planificación de manera asertiva las actividades con base a las capacidades y necesidades de aprendizaje inclusivo?	4	4	4	
	4. ¿El equipo directivo de la institución promueve la participación activa y el compromiso de las familias y la comunidad en el proceso educativo inclusivo por medio de la planificación de estrategias inclusivas que favorezcan a todo el estudiantado?	4	4	4	
	5. ¿El equipo directivo de la institución monitorea y evalúa los avances y los resultados de la planificación inclusiva, así como identifica los aspectos a mejorar?	4	4	4	
	6. ¿El equipo directivo de la institución realiza un plan de acción para mejorar la enseñanza en los estudiantes y padres en la planificación y el monitoreo de la educación inclusiva?	4	4	4	
- Promueve y monitorea la participación la planificación inclusiva.					

Dimensión 2: Estrategias personalizadas.

Definición de la dimensión: Dentro del ámbito gerencial y de liderazgo llenen que ver con acciones propias que se consideraran para establecer criterios con el fin de abordar situaciones específicas que afectan a una organización (Huamán et al. 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
- Asegura el cumplimiento de estrategias inclusivas.	7. ¿El equipo directivo de la institución fomenta una cultura escolar que respete y valore las diferencias individuales y grupales, y que prevenga, evite la discriminación y el acoso?	4	4	4		
	8. ¿El equipo directivo de la institución impulsa la formación continua del personal docente y no docente en temas relacionados con la educación inclusiva, la atención a la diversidad y la adaptación curricular?	4	4	4		
	9. ¿El equipo directivo de la institución ejecuta un plan dedicado a monitorear y evaluar la implementación de las estrategias inclusivas?	4	4	4		
	10. ¿El equipo directivo de la institución establece mecanismos de coordinación y colaboración con las familias, los servicios de apoyo especializado y las entidades comunitarias que trabajan con los estudiantes?	4	4	4		
	- Diseña y establece mecanismos de coordinación.	11. ¿El equipo directivo de la institución diseña y ejecuta planes de mejora que incluyan acciones concretas para favorecer la inclusión educativa en todos los niveles y áreas del centro?	4	4	4	
		12. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo reuniones regulares para asegurarse de que los mecanismos de coordinación están funcionando correctamente?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación diferenciada.

Definición de la dimensión: Se centran lo siguiente, cuando las instancias de diversificación no son suficientes para lograr un aprendizaje efectivo en todos los estudiantes se debe desarrollar un proceso de diferenciación, es decir adaptar los instrumentos y situaciones evaluativas con el firme propósito de recoger evidencias fidedignas del proceso de aprendizaje en todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa especial (Días, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Supervisa la evaluación diferenciada por los docentes.	13. ¿El equipo directivo de la institución supervisa el cumplimiento de las normativas y los principios de la educación inclusiva?	4	4	4	
	14. ¿El equipo directivo de la institución evalúa el impacto de las estrategias implementadas en los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿El equipo directivo de la institución se asegura que el docente adapte los procesos e instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes?	4	4	4	
	16. ¿El equipo directivo de la institución promueve el diseño universal de evaluación, que implica ofrecer múltiples opciones y recursos para que los estudiantes puedan demostrar sus competencias?	4	4	4	
- 3Promueve el diseño de evaluación inclusiva.	17. ¿El equipo directivo de la institución asegura la participación activa de docentes, el compromiso de las familias y la comunidad en la evaluación diferenciada?	4	4	4	
	18. ¿El equipo directivo de la institución lleva a cabo evaluaciones regulares para asegurarse de que las evaluaciones son inclusivas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recursos y materiales personalizados.

Definición de la dimensión: Van a permitir una atención personalizada de un docente hacia algún estudiante que presenta necesidades educativas especiales. También es preciso señalar que se deben adecuar los materiales y recursos a las necesidades de estudiantes que presentan situaciones de aprendizaje específicas (Castebianco et. al. 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Gestiona y distribuye los recursos inclusivos.	19. ¿El equipo directivo de la institución gestiona los recursos y materiales necesarios, teniendo en cuenta las características y demandas de cada contexto educativo?	4	4	4	
	20. ¿El equipo directivo de la institución distribuye los recursos y materiales inclusivos de forma eficiente y equitativa?	4	4	4	
	21. ¿El equipo directivo de la institución coordina y colabora con otros agentes educativos, como familias, servicios de apoyo, organizaciones sociales en la	4	4	4	

<p>- Asegura materiales inclusivos y la adecuación de la infraestructura</p>	<p>gestión de nuevos recursos inclusivos? 22. ¿El equipo directivo de la institución suministra a los docentes recursos didácticos inclusivos como libros de texto adaptados, material, software educativo, entre otros? 23. ¿El equipo directivo de la institución asegura la calidad de los recursos humanos como docentes especializados? 24. ¿El equipo directivo de la institución se asegura de que los materiales inclusivos y la infraestructura en su adecuación para la diversificación de los recursos didácticos?</p>	<p>4 4 4 4</p>	<p>4 4 4 4</p>	<p>4 4 4 4</p>	<p>4 4 4 4</p>
--	--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Cálculo de la V Aiken para los cuestionarios

Cuestionario Liderazgo compartido																							
Dimensiones	ITEMS	CLARIDAD					V Aiken	COHERENCIA					V Aiken	RELEVANCIA					V Aiken x ítem	V Aiken x Dimensión			
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5					
D1: Aspectos estratégicos.	1	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	2	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	3	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00		
	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00		
	5	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	6	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
D2: Aspectos pedagógicos.	7	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	8	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	9	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00		
	10	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00		
	11	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	12	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
D3: Aspectos administrativos	13	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	14	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	15	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	16	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	17	3	4	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98
	18	4	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00
D4: Aspectos comunitarios	19	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	20	3	4	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98
	21	4	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00
	22	4	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00
	23	3	4	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	0.98
	24	4	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00

Validez por juez y criterio		0.83	1.00	1.00	1.00	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00			
-----------------------------	--	------	------	------	------	------	--	------	------	------	------	------	--	------	------	------	------	------	--	--	--

Validez x juez	Nº Juez	Índice	Interpretación
	Juez 1	0.94	Posee una adecuada validez
Juez 2	1.00	Posee una adecuada validez	
Juez 3	1.00	Posee una adecuada validez	
Juez 4	1.00	Posee una adecuada validez	
Juez 5	1.00	Posee una adecuada validez	

Validez del instrumento **0.99**

Interpretación:
 Mayor e igual a 0,8 posee una adecuada validez
 Menor de 0,8 no posee una adecuada validez

Fórmula
$$V = \frac{X - l}{k}$$

V = Coeficiente V de Aiken

X = Promedio de las calificaciones de todos los jueces

l = Calificación mínima

k = Es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200001

<https://www.psicometristas.com/calculadora-v-de-aiken/>

<https://www.youtube.com/watch?v=EbCTqK7H110>

Cuestionario Gestión educativa

Dimensiones	CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					V Aiken x ítem	V Aiken x Dimensión					
	ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V Aiken	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V Aiken	JUEZ 1	JUEZ 2			JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V Aiken	
D1: Gerencia compartida	1	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99	
	2	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	3	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00		
	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00		
	5	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		0.98
	6	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
D2: Conocimiento personal	7	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99	
	8	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	9	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
	10	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
	11	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		0.98
	12	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
D3: Asignación de responsabilidades	13	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99	
	14	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	15	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
	16	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
	17	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		0.98
	18	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
D4: Participación del colectivo	19	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99	
	20	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98		
	21	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
	22	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
	23	3	4	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		0.98
	24	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00		1.00
Validez por juez y criterio		0.83	1.00	1.00	1.00	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00				

Validez x juez	Nº Juez	Índice	Interpretación
	Juez 1	0.94	Posee una adecuada validez
	Juez 2	1.00	Posee una adecuada validez
	Juez 3	1.00	Posee una adecuada validez
	Juez 4	1.00	Posee una adecuada validez
	Juez 5	1.00	Posee una adecuada validez

Validez del instrumento 0.99

Interpretación:

Mayor e igual a 0,8 posee una adecuada validez
Menor de 0,8 no posee una adecuada validez

Fórmula
$$V = \frac{X - l}{k}$$

V = Coeficiente V de Aiken

X = Promedio de las calificaciones de todos los jueces

l = Calificación mínima

k = Es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200001

<https://www.psicometristas.com/calculadora-v-de-aiken/>

<https://www.youtube.com/watch?v=EbCTqK7H110>

Cuestionario Prácticas inclusivas

Dimensiones	ITEMS	CLARIDAD						COHERENCIA						RELEVANCIA						V Aiken x ítem	V Aiken x Dimensión
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V Aiken	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V Aiken	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V Aiken		
D1: Planificación Inclusiva.	1	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99
	2	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	3	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	5	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	6	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
D2: Estrategias personalizadas	7	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99
	8	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	9	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	10	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	11	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	12	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
D3: Evaluación diferenciada.	13	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99
	14	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	15	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	16	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	17	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	18	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
D4: Recursos y materiales personalizados.	19	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	0.99
	20	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	21	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	22	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	
	23	3	4	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	0.98	
	24	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00	

Validez por juez y criterio		0.83	1.00	1.00	1.00	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00			
------------------------------------	--	------	------	------	------	------	--	------	------	------	------	------	------	--	------	------	------	------	------	--	--	--

Validez x juez	Nº Juez	Índice	Interpretación
	Juez 1	0.94	Posee una adecuada validez
	Juez 2	1.00	Posee una adecuada validez
	Juez 3	1.00	Posee una adecuada validez
	Juez 4	1.00	Posee una adecuada validez
	Juez 5	1.00	Posee una adecuada validez

Validez del instrumento 0.99

Interpretación:
 Mayor e igual a 0,8 posee una adecuada validez
 Menor de 0,8 no posee una adecuada validez

Fórmula
$$V = \frac{X - l}{k}$$

V = Coeficiente V de Aiken

X = Promedio de las calificaciones de todos los jueces

l = Calificación mínima

k = Es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200001

<https://www.psicometristas.com/calculadora-v-de-aiken/>

<https://www.youtube.com/watch?v=EbCTqK7H110>

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Informe de tesis - Hilda Rocio Mendoza Jimenez

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	6 %	1 %	2 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
5	"Evaluación de conocimientos de evaluación diferenciada y diversificada a docentes de	<1 %

Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto

ALFA DE CRONBACH PARA LA V1_LIDERAZGO COMPARTIDO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
V1_P1	4,35	,671	20
V1_P2	4,00	,725	20
V1_P3	3,95	,686	20
V1_P4	4,00	,725	20
V1_P5	3,60	,754	20
V1_P6	3,90	,718	20
V1_P7	3,90	,641	20
V1_P8	3,80	,696	20
V1_P9	3,90	,641	20
V1_P10	3,65	,813	20
V1_P11	3,80	,768	20
V1_P12	3,50	,889	20
V1_P13	4,05	,510	20
V1_P14	3,90	,553	20
V1_P15	3,65	,933	20
V1_P16	3,95	,605	20
V1_P17	3,80	,768	20
V1_P18	4,00	,562	20
V1_P19	3,80	,696	20
V1_P20	3,90	,641	20
V1_P21	3,85	,489	20
V1_P22	4,00	,562	20
V1_P23	3,80	,834	20
V1_P24	3,90	,718	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1_P1	88,60	106,463	,356	,934
V1_P2	88,95	102,261	,617	,930
V1_P3	89,00	102,632	,628	,930
V1_P4	88,95	99,524	,814	,927
V1_P5	89,35	103,713	,492	,933
V1_P6	89,05	101,945	,647	,930
V1_P7	89,05	102,997	,648	,930
V1_P8	89,15	100,871	,750	,928
V1_P9	89,05	102,787	,665	,930
V1_P10	89,30	100,326	,667	,930
V1_P11	89,15	100,029	,731	,929
V1_P12	89,45	108,787	,122	,940
V1_P13	88,90	105,253	,604	,931
V1_P14	89,05	103,208	,742	,929
V1_P15	89,30	96,326	,799	,927
V1_P16	89,00	105,158	,509	,932
V1_P17	89,15	104,029	,461	,933
V1_P18	88,95	104,997	,567	,931
V1_P19	89,15	102,029	,663	,930
V1_P20	89,05	101,418	,776	,928
V1_P21	89,10	105,358	,621	,931
V1_P22	88,95	102,892	,757	,929
V1_P23	89,15	102,661	,502	,933
V1_P24	89,05	106,576	,320	,935

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
92,95	111,839	10,575	24

ALFA DE CRONBACH PARA LA V2_GESTION EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
V2_P1	3,75	,716	20
V2_P2	4,05	,605	20
V2_P3	4,20	,696	20
V2_P4	4,15	,671	20
V2_P5	3,60	,681	20
V2_P6	4,05	,887	20
V2_P7	4,25	,639	20
V2_P8	3,75	,716	20
V2_P9	4,00	,858	20
V2_P10	4,00	,795	20
V2_P11	3,85	,671	20
V2_P12	3,85	,875	20
V2_P13	3,90	,718	20
V2_P14	3,60	,821	20
V2_P15	3,95	,686	20
V2_P16	3,70	,865	20
V2_P17	4,00	,725	20
V2_P18	4,10	,553	20
V2_P19	4,00	,725	20
V2_P20	4,05	,510	20
V2_P21	3,90	,788	20
V2_P22	3,75	,967	20
V2_P23	3,90	,553	20
V2_P24	3,70	,865	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2_P1	90,30	136,326	,230	,948
V2_P2	90,00	130,526	,708	,943
V2_P3	89,85	126,345	,886	,940
V2_P4	89,90	126,832	,887	,940
V2_P5	90,45	130,787	,606	,944
V2_P6	90,00	122,421	,890	,939
V2_P7	89,80	129,326	,754	,942
V2_P8	90,30	129,063	,682	,943
V2_P9	90,05	127,524	,641	,943
V2_P10	90,05	124,050	,904	,940
V2_P11	90,20	127,853	,816	,941
V2_P12	90,20	125,958	,711	,942
V2_P13	90,15	127,503	,781	,941
V2_P14	90,45	128,261	,632	,943
V2_P15	90,10	127,568	,815	,941
V2_P16	90,35	130,766	,464	,946
V2_P17	90,05	129,734	,631	,943
V2_P18	89,95	131,418	,707	,943
V2_P19	90,05	129,734	,631	,943
V2_P20	90,00	131,895	,727	,943
V2_P21	90,15	130,766	,516	,945
V2_P22	90,30	127,274	,572	,945
V2_P23	90,15	140,661	-,022	,950
V2_P24	90,35	135,608	,215	,949

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
94,05	140,682	11,861	24

ALFA DE CRONBACH PARA LA V3_PRACTICAS INCLUSIVAS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
V3_P1	4,45	,605	20
V3_P2	4,00	,725	20
V3_P3	3,95	,686	20
V3_P4	4,00	,725	20
V3_P5	3,60	,754	20
V3_P6	3,90	,718	20
V3_P7	3,90	,641	20
V3_P8	3,80	,696	20
V3_P9	3,90	,641	20
V3_P10	3,65	,813	20
V3_P11	3,80	,768	20
V3_P12	3,50	,889	20
V3_P13	4,10	,447	20
V3_P14	3,90	,553	20
V3_P15	3,65	,933	20
V3_P16	4,05	,605	20
V3_P17	3,80	,768	20
V3_P18	4,00	,562	20
V3_P19	3,80	,696	20
V3_P20	3,90	,641	20
V3_P21	3,90	,447	20
V3_P22	4,00	,562	20
V3_P23	3,80	,834	20
V3_P24	3,90	,718	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V3_P1	88,80	100,905	,163	,929
V3_P2	89,25	93,987	,621	,922
V3_P3	89,30	94,011	,659	,922
V3_P4	89,25	91,566	,804	,919
V3_P5	89,65	95,503	,487	,925
V3_P6	89,35	93,924	,633	,922
V3_P7	89,35	94,661	,656	,922
V3_P8	89,45	92,471	,769	,920
V3_P9	89,35	94,450	,674	,922
V3_P10	89,60	92,779	,627	,922
V3_P11	89,45	92,261	,705	,921
V3_P12	89,75	100,513	,109	,933
V3_P13	89,15	98,239	,543	,924
V3_P14	89,35	94,871	,750	,921
V3_P15	89,60	88,779	,773	,919
V3_P16	89,20	99,432	,286	,927
V3_P17	89,45	95,629	,468	,925
V3_P18	89,25	96,408	,591	,923
V3_P19	89,45	93,629	,678	,921
V3_P20	89,35	93,082	,789	,920
V3_P21	89,35	98,555	,506	,925
V3_P22	89,25	94,934	,731	,921
V3_P23	89,45	94,576	,492	,925
V3_P24	89,35	97,924	,338	,927

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
93,25	103,250	10,161	24

ALFA DE CRONBACH PARA LA V1_LIDERAZGO COMPARTIDO																										
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total	
1	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	104	
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	105	
3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	79	
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	78	
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	78	
6	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	85	
7	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	88	
8	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	85	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	94	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	93	
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	82	
13	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92	
14	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
15	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	93	
16	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	105
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	
19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	99	
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
Vi	0.43	0.50	0.45	0.50	0.54	0.49	0.39	0.46	0.39	0.63	0.56	0.75	0.25	0.29	0.83	0.35	0.56	0.30	0.46	0.39	0.23	0.30	0.66	0.49		
K	24	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p> α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems Vi = Varianza de cada ítems Vt = Varianza total </p>																								
$\sum Vi$	11.18																									
Vt	106.25																									
α	0.93																									

ALFA DE CRONBACH PARA LA V2_GESTION EDUCATIVA																									
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	98
3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	53
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	99
5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	89
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	97
7	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	112
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	87
9	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	2	4	4	102
10	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	107
11	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	104
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
13	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	99
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	98
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	95
16	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	85
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
18	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	85
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	93
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	93
Vi	0.49	0.35	0.46	0.43	0.44	0.75	0.39	0.49	0.70	0.60	0.43	0.73	0.49	0.64	0.45	0.71	0.50	0.29	0.50	0.25	0.59	0.89	0.29	0.71	
K	24	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p> α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems Vi = Varianza de cada ítems Vt = Varianza total </p>																							
$\sum Vi$	12.54																								
Vt	133.65																								
α	0.95																								

ALFA DE CRONBACH PARA LA V3_PRACTICAS INCLUSIVAS																									
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	101
2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	94
3	1	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	97
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	92
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	89
6	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	99
7	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	62
8	1	1	3	3	5	3	3	1	5	5	5	5	3	3	3	1	3	3	5	5	3	3	4	4	80
9	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	99
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	113
11	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	95
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	97
13	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	96
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	115
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
16	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	105
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	99
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
<i>V_i</i>	1.55	1.09	0.79	0.63	0.66	0.66	0.75	1.25	0.36	0.41	1.15	0.63	0.56	0.59	0.80	0.86	0.59	0.35	0.45	1.19	0.19	0.30	0.56	0.53	
<i>K</i>	24																								
$\sum V_i$	16.88																								
<i>V_t</i>	141.93																								
α	0.92																								

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α = Alfa de Cronbach
K = Número de ítems
V_i = Varianza de cada ítems
V_t = Varianza total

Anexo 7: Base de datos final

V1_Liderazgo compartido (V1_LC)

V1 Liderazgo compartido																																								
No.	D1_Gerencia compartida						D2_Conocimiento personal						D3_Asignación de responsabilidades						D4_Participación del colectivo						MEDIA	SUMA	NIVEL													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	MEDIA	SUMA	NIVEL	F7	F8	F9	F10	F11	F12	MEDIA	SUMA	NIVEL	P13	P14	P15	P16	P17	P18				MEDIA	SUMA	NIVEL	P19	P20	P21	P22	P23	P24	MEDIA	SUMA	NIVEL	
1	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	6	120	Óptimo		
2	5	5	4	4	4	4	4	26	Óptimo	4	5	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	99	Óptimo		
3	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno		
4	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	5	4	4	4	4	25	Óptimo	4	5	4	4	4	4	25	Óptimo	5	100	Óptimo		
5	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno		
6	4	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	3	4	3	2	3	3	3	18	Regular	3	3	3	2	2	4	3	17	Regular	2	3	3	4	2	2	3	16	Regular	4	74	Bueno	
7	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	5	4	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Óptimo	5	98	Óptimo		
8	4	3	4	2	4	4	4	21	Bueno	4	4	2	2	3	3	3	16	Regular	2	3	3	3	3	2	3	16	Regular	2	2	1	4	3	4	3	16	Regular	3	69	Regular	
9	3	2	2	2	3	2	2	14	Regular	2	3	2	1	2	3	2	13	Regular	2	2	2	4	2	2	2	14	Regular	1	2	2	2	1	1	2	9	Deficiente	3	50	Regular	
10	4	4	4	4	3	3	3	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	3	4	23	Bueno	5	93	Bueno	
11	5	4	4	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	4	5	5	2	2	4	23	Bueno	5	97	Óptimo	
12	4	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	4	4	4	2	2	4	4	20	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	88	Bueno	
13	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	5	4	5	5	4	5	28	Óptimo	5	5	5	5	5	4	5	29	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	105	Óptimo	
14	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
15	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	97	Óptimo	
16	4	4	4	5	4	4	4	25	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	98	Óptimo	
17	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
18	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	4	3	3	4	4	3	4	21	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	3	4	4	3	4	4	4	22	Bueno	4	89	Bueno	
19	4	4	4	4	3	3	3	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	4	4	23	Bueno	5	93	Bueno	
20	4	3	2	4	4	4	4	21	Bueno	4	2	3	4	3	2	3	18	Regular	4	4	3	4	3	4	4	23	Bueno	3	3	4	3	4	4	4	21	Bueno	4	83	Bueno	
21	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	5	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	5	96	Bueno	
22	3	2	3	3	4	2	3	17	Regular	2	3	2	3	3	3	17	Regular	3	2	2	4	2	2	3	15	Regular	3	2	3	3	3	4	3	18	Regular	3	67	Regular		
23	3	2	2	1	5	2	2	15	Regular	1	2	3	2	3	4	2	13	Regular	3	1	1	2	2	2	3	12	Deficiente	3	1	1	3	1	2	2	11	Deficiente	3	51	Regular	
24	2	1	2	2	2	2	2	10	Deficiente	1	2	1	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	10	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	2	35	Deficiente	
25	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	46	Deficiente	
26	4	4	2	5	4	4	4	23	Bueno	3	2	3	4	4	2	3	18	Regular	4	4	3	4	4	3	4	22	Bueno	4	5	4	4	3	4	4	24	Bueno	4	87	Bueno	
27	5	4	2	5	4	4	4	23	Bueno	4	4	2	2	2	4	3	18	Regular	4	5	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	5	5	4	2	4	4	24	Bueno	5	90	Bueno	
28	4	4	4	4	5	4	4	26	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	99	Óptimo	
29	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	1	1	1	1	2	12	Deficiente	1	1	4	4	4	4	3	18	Regular	4	4	4	1	4	4	4	21	Bueno	4	75	Bueno	
30	5	5	3	5	4	4	4	5	27	Óptimo	5	3	4	4	4	4	25	Óptimo	4	5	5	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	102	Óptimo	
31	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	3	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	94	Bueno	
32	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	1	2	2	1	2	2	2	2	10	Deficiente	2	46	Deficiente
33	2	3	4	4	3	2	2	18	Regular	3	3	3	4	2	4	3	19	Bueno	2	4	2	3	4	4	3	19	Bueno	2	4	2	4	2	4	2	3	16	Regular	4	72	Regular
34	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	1	2	1	1	2	10	Deficiente	2	2	1	2	2	2	2	11	Deficiente	1	2	2	1	2	2	2	2	10	Deficiente	2	43	Deficiente
35	4	4	4	4	5	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	3	3	4	4	4	4	22	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	5	94	Bueno	
36	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
37	2	1	3	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	1	2	2	2	11	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	47	Deficiente	
38	4	4	3	3	3	3	3	20	Bueno	3	3	3	4	3	3	3	20	Bueno	4	3	4	3	4	4	4	22	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	19	Bueno	4	81	Bueno	
39	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	95	Bueno	
40	4	4	2	2	2	2	2	16	Regular	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	2	2	2	2	3	18	Regular	4	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	4	80	Bueno
41	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	1	1	1	4	1	4	1	12	Deficiente	1	4	1	1	4	4	3	15	Regular	4	72	Regular	
42	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	3	4	4	5	3	3	3	22	Bueno	2	4	3	3	3	3	3	18	Regular	4	3	3	5	2	3	3	20	Bueno	4	83	Bueno	
43	5	5	4	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	98	Óptimo	
44	5	5	4	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	98	Óptimo	
45	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	1	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	45	Deficiente	
46	4	4	4	5	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	97	Óptimo	
47	3	4	4	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	4																											

Figura 2

Porcentajes de los niveles de la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).

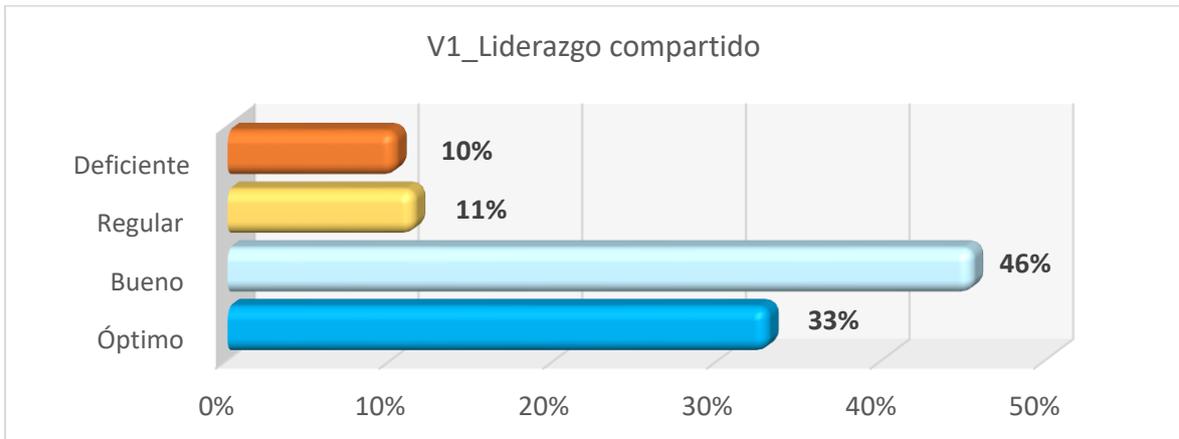
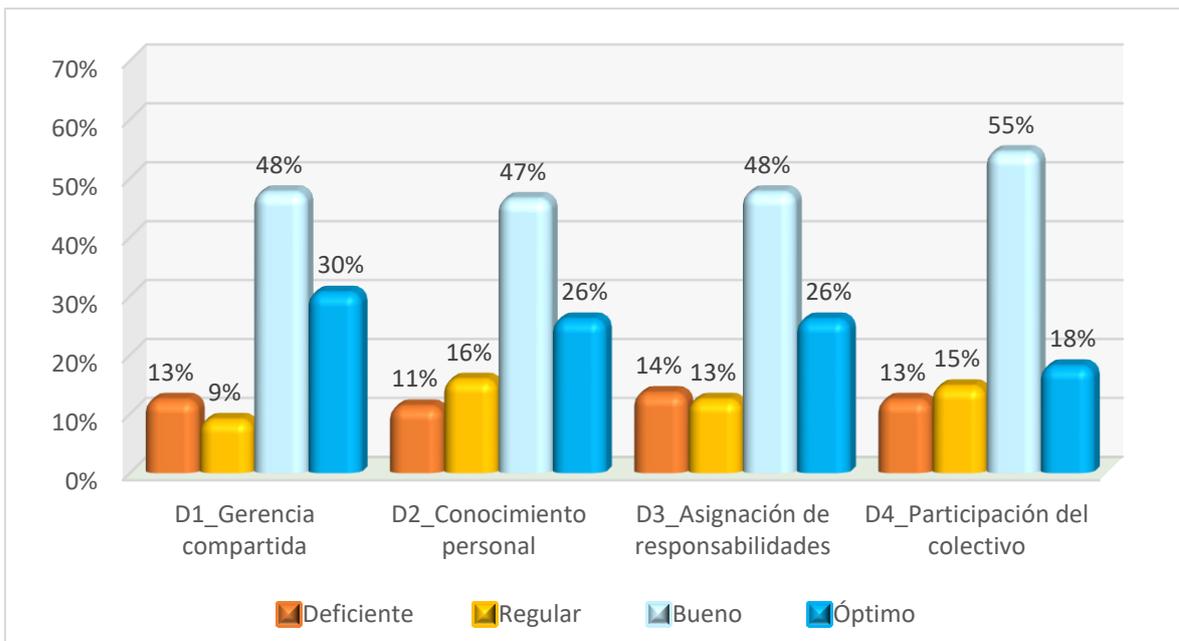


Figura 3

Niveles en las dimensiones de la V1_Liderazgo compartido (V1_LC).



V2_Gestión educativa (V2_GE)

V2_Gestión educativa																																						
No.	D1_Aspectos estratégicos					D2_Aspectos pedagógicos					D3_Aspectos administrativos					D4_Aspectos comunitarios					MEDIA	SUMA	NIVEL															
	P1	P2	P3	P4	P5	MEDIA	SUMA	NIVEL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	MEDIA	SUMA	NIVEL	P13	P14	P15				P16	P17	P18	MEDIA	SUMA	NIVEL	P19	P20	P21	P22	P23	P24	MEDIA	SUMA	NIVEL
1	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	6	120	Óptimo	
2	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	95	Bueno	
3	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	97	Óptimo	
4	4	5	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	5	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	98	Óptimo	
5	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
6	4	4	4	4	4	2	22	Bueno	3	2	4	3	2	3	3	17	Regular	3	4	4	2	4	3	3	20	Bueno	3	4	3	3	3	4	3	20	Bueno	4	79	Bueno
7	5	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	97	Óptimo	
8	4	2	1	2	1	1	2	11	Deficiente	2	1	1	1	2	1	8	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	3	1	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	42	Deficiente
9	4	2	3	2	2	4	3	17	Regular	4	4	3	4	3	2	20	Bueno	4	3	3	1	2	2	3	15	Regular	3	4	2	2	2	2	3	15	Regular	3	67	Regular
10	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
11	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
12	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	5	95	Bueno
13	4	4	4	4	5	5	26	Óptimo	5	5	5	4	4	4	5	27	Óptimo	4	4	5	5	5	5	5	28	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	6	111	Óptimo
14	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
15	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
16	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	95	Bueno	
17	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
18	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	3	3	4	3	3	3	20	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	92	Bueno	
19	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	3	3	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	94	Bueno	
20	4	4	2	4	3	3	20	Bueno	4	4	2	3	4	2	3	19	Bueno	4	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	4	4	4	3	4	21	Bueno	4	78	Bueno
21	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	5	94	Bueno	
22	3	3	2	4	3	4	3	19	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Regular	4	3	3	3	3	3	3	19	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	18	Regular	4	74	Bueno
23	1	1	3	3	2	1	2	11	Deficiente	3	2	1	3	3	2	14	Regular	3	3	4	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	2	3	3	17	Regular	3	60	Regular
24	1	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	1	1	1	2	2	9	Deficiente	2	1	1	2	1	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	1	1	2	9	Deficiente	2	38	Deficiente
25	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
26	2	3	3	2	2	2	2	14	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	3	50	Regular
27	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	3	4	22	Bueno	4	4	4	4	3	4	4	23	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	5	92	Bueno
28	4	2	2	4	4	3	3	19	Bueno	2	3	4	2	4	4	19	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	2	4	4	4	2	3	20	Bueno	4	81	Bueno
29	4	2	2	4	4	2	3	20	Bueno	3	4	4	3	4	4	22	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	3	2	2	2	3	17	Regular	4	82	Bueno
30	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	4	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	4	4	3	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	92	Bueno
31	2	4	3	3	2	3	17	Regular	2	2	2	4	3	4	3	17	Regular	3	2	2	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	77	Bueno
32	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	1	2	1	2	10	Deficiente	2	2	2	1	2	2	2	11	Deficiente	1	2	2	1	2	2	2	10	Deficiente	2	43	Deficiente
33	4	4	4	5	4	5	26	Óptimo	5	4	5	4	5	4	5	27	Óptimo	4	5	4	4	3	4	4	24	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	5	100	Óptimo
34	3	3	2	2	2	2	14	Regular	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	3	2	2	2	2	13	Regular	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	3	50	Regular
35	4	4	4	2	4	2	3	20	Bueno	2	2	4	4	2	2	16	Regular	3	3	3	4	3	3	3	18	Regular	2	4	4	4	4	4	4	22	Bueno	4	76	Bueno
36	3	4	3	4	3	4	21	Bueno	4	4	4	4	3	4	4	23	Bueno	4	4	4	4	3	3	4	22	Bueno	5	3	4	4	3	4	4	23	Bueno	4	89	Bueno
37	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	1	2	2	1	2	2	2	10	Deficiente	2	46	Deficiente
38	4	4	4	5	4	4	25	Óptimo	4	5	4	4	5	5	5	27	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	5	102	Óptimo
39	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
40	4	4	4	4	5	4	25	Óptimo	4	3	3	4	4	3	4	21	Bueno	3	2	2	3	3	2	3	15	Regular	3	2	3	3	3	3	3	17	Regular	4	78	Bueno
41	2	2	4	2	2	3	3	15	Regular	2	2	4	2	2	5	17	Regular	2	3	4	2	4	2	3	17	Regular	2	3	3	4	3	3	3	18	Regular	3	67	Regular
42	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	3	2	4	4	4	4	4	21	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	22	Bueno	4	89	Bueno
43	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	5	4	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	98	Óptimo
44	4	4	3	4	4	5	24	Bueno	3	4	5	4	5	3	4	24	Bueno	3	5	4	4	3	4	4	23	Bueno	5	5	4	4	5	4	5	27	Óptimo	5	98	Óptimo
45	2	1	2	2	2	2	11	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	1	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	45	Deficiente
46	4	5	5	2	5	4	25	Óptimo	5	3	4	4	5	2	4	23	Bueno	2	4	4	4	4	4	4	22	Bueno	5	2	5	5	5	5	5	27	Óptimo	5	97	Óptimo
47	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
48	4	4	2	2	4	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	94	Bueno
49																																						

Figura 4

Porcentajes de los niveles para la V2_Gestión educativa (V2_GE).

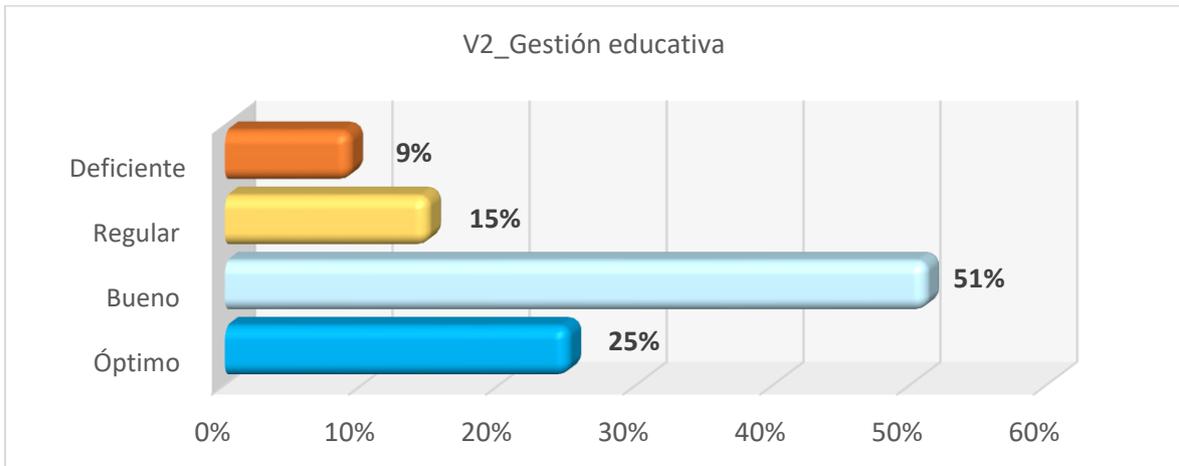
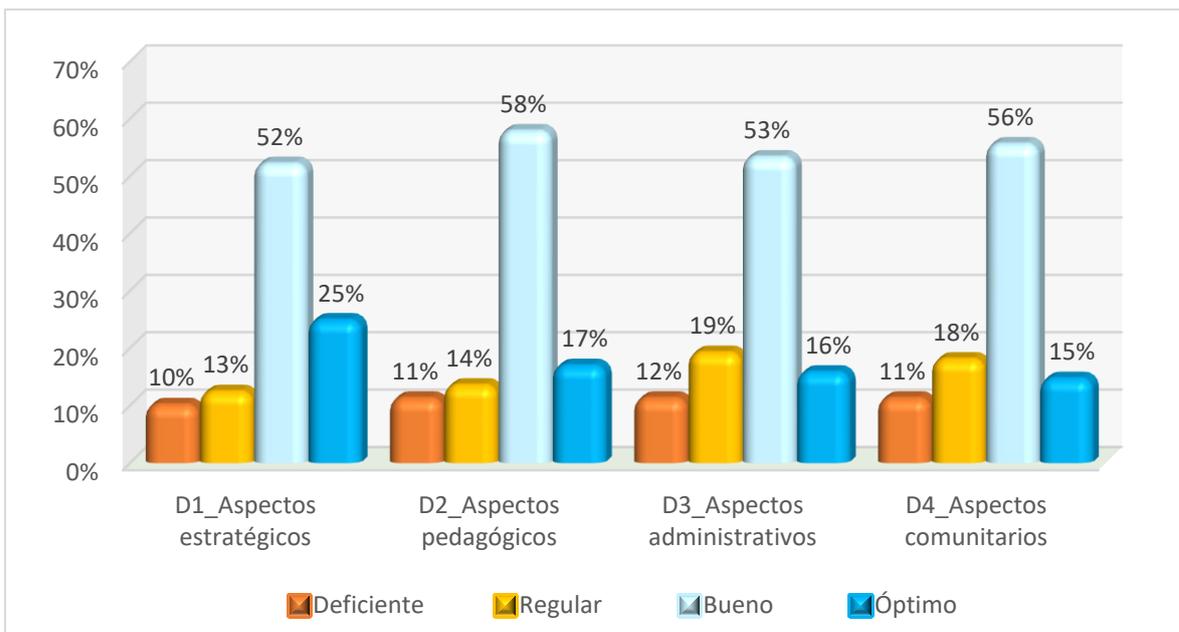


Figura 5

Niveles en las dimensiones de la V2_Gestión educativa (V2_GE).



V3 Prácticas inclusivas																																							
No.	D1_Planificación Inclusiva						D2_Estrategias personalizadas						D3_Evaluación diferenciada						D4_Recursos y materiales personalizados						MEDIA	SUMA	NIVEL												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	MEDIA	SUMA	NIVEL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	MEDIA	SUMA	NIVEL	P13	P14	P15	P16	P17	P18				MEDIA	SUMA	NIVEL	P19	P20	P21	P22	P23	P24	MEDIA	SUMA	NIVEL
1	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	6	120	Óptimo
2	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	5	99	Óptimo
3	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	5	99	Óptimo
5	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
6	4	4	4	4	4	4	3	20	Bueno	4	3	3	3	3	3	3	20	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	4	4	4	4	4	4	22	Bueno	4	80	Bueno
7	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
8	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	4	2	2	2	2	2	2	14	Regular	2	1	2	1	2	2	2	10	Deficiente	2	1	1	1	1	1	1	7	Deficiente	2	43	Deficiente
9	4	3	2	3	2	2	3	16	Regular	2	2	4	2	3	2	3	15	Regular	2	2	2	4	4	2	3	16	Regular	2	2	2	4	2	2	2	14	Regular	3	61	Regular
10	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
11	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
12	4	4	4	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	4	4	3	3	22	Bueno	4	3	4	4	4	3	4	22	Bueno	4	4	4	4	3	4	4	23	Bueno	5	90	Bueno
13	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	5	5	5	5	5	5	30	Óptimo	5	4	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	5	4	4	4	4	4	26	Óptimo	6	111	Óptimo
14	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
15	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
16	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
17	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
18	4	4	3	3	3	3	3	20	Bueno	4	3	3	3	3	3	3	19	Bueno	3	3	4	4	3	3	3	19	Bueno	4	3	3	2	3	3	3	18	Regular	4	76	Bueno
19	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
20	3	2	4	3	2	3	3	17	Regular	4	2	4	3	3	4	3	20	Bueno	4	3	4	4	4	3	4	22	Bueno	4	3	4	2	2	3	3	18	Regular	4	77	Bueno
21	3	4	3	4	4	4	4	22	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	4	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	92	Bueno
22	3	3	3	4	4	2	3	19	Bueno	4	3	3	3	3	3	3	19	Bueno	3	3	2	2	3	3	3	16	Regular	3	4	4	4	3	3	4	22	Bueno	4	76	Bueno
23	3	4	2	4	2	1	3	16	Regular	1	2	2	2	1	3	2	11	Deficiente	3	2	3	2	3	2	3	16	Regular	2	3	3	3	3	3	3	15	Regular	3	58	Regular
24	1	1	1	1	1	2	1	7	Deficiente	2	1	1	2	2	1	2	9	Deficiente	1	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	2	2	1	8	Deficiente	2	31	Deficiente
25	4	4	4	4	5	5	5	26	Óptimo	4	5	5	4	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	4	5	4	25	Óptimo	5	5	4	4	3	4	4	26	Óptimo	5	103	Óptimo	
26	2	1	1	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	1	2	1	2	10	Deficiente	2	2	1	2	2	2	2	11	Deficiente	1	2	2	2	1	1	2	9	Deficiente	2	40	Deficiente
27	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	4	23	Bueno	4	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	5	94	Bueno	
28	5	4	4	4	5	3	4	25	Óptimo	4	5	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	5	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	5	4	5	4	26	Óptimo	5	101	Óptimo	
29	2	4	2	4	2	4	3	18	Regular	4	3	2	3	4	3	3	19	Bueno	2	4	3	3	2	3	17	Regular	2	4	2	4	2	3	3	17	Regular	4	71	Regular	
30	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	48	Deficiente
31	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
32	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	48	Deficiente
33	3	2	4	3	2	2	4	18	Regular	2	4	3	3	4	4	3	20	Bueno	4	2	2	2	4	4	3	18	Regular	2	4	3	4	2	4	2	19	Bueno	4	75	Bueno
34	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
35	4	2	4	3	2	3	3	18	Regular	3	4	3	4	4	2	3	20	Bueno	4	2	3	2	2	4	3	17	Regular	4	3	4	2	2	2	2	17	Regular	4	72	Regular
36	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
37	4	2	3	2	3	4	3	18	Regular	4	2	3	4	3	4	3	20	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	18	Regular	4	3	3	3	3	3	3	19	Bueno	4	75	Bueno
38	3	3	2	2	2	2	2	14	Regular	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	3	50	Regular
39	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
40	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno
41	4	4	4	5	4	4	4	25	Óptimo	4	5	4	4	4	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	5	4	25	Óptimo	4	5	4	4	4	4	4	25	Óptimo	5	100	Óptimo
42	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	5	3	3	4	23	Bueno	5	95	Bueno
43	3	2	4	2	4	2	3	17	Regular	4	2	4	2	4	2	3	18	Regular	2	3	4	2	4	2	3	17	Regular	4	2	2	3	3	3	3	17	Regular	3	69	Regular
44	2	3	2	2	2	2	2	14	Regular	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	13	Regular	3	51	Regular
45	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	1	2	2	1	2	2	2	10	Deficiente	2	46	Deficiente
46	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	3	4	3	5	5	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	96	Bueno	
47	2	4	2	4	2	4	3	20	Bueno	2	4	4	4	4	3	3	21	Bueno	4	2	4	4	2	4	3	20	Bueno	4	3	4	3	4	2						

Figura 6

Porcentajes de los niveles para la Prácticas inclusivas (V3_PI).

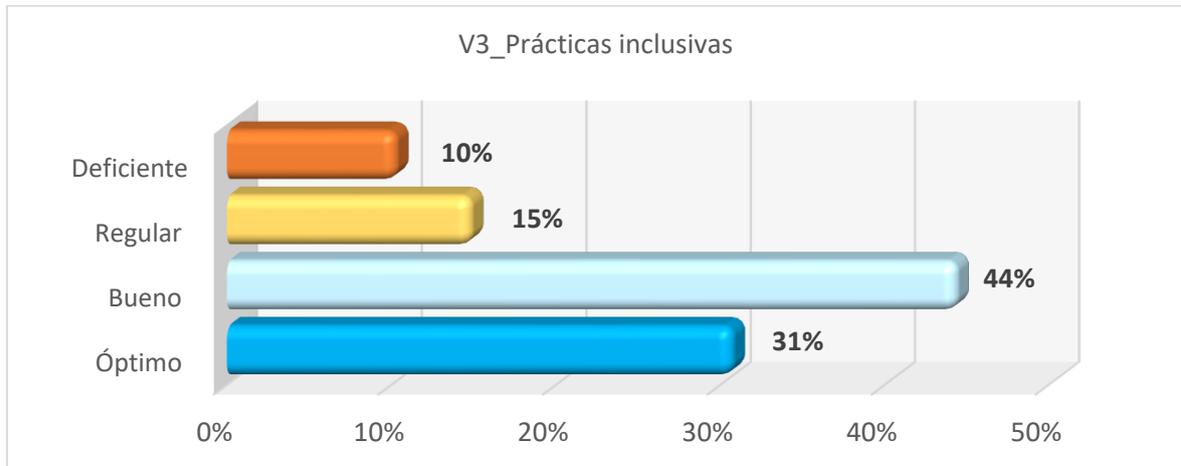
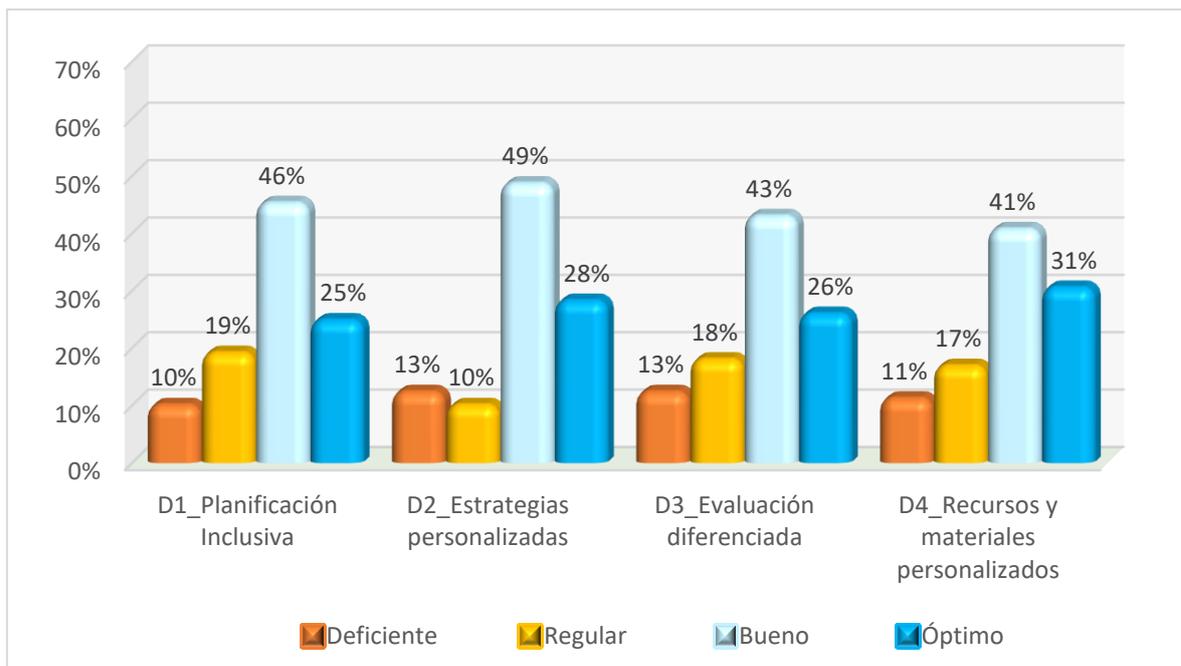


Figura 7

Niveles en las dimensiones de la Prácticas inclusivas (V3_PI).



Anexo 8. Evidencias del SPSS

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
V1_Liderazgo_compartido	Media	87,06	2,205	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	82,68	
		Límite superior	91,44	
	Media recortada al 5%	87,71		
	Mediana	94,00		
	Varianza	427,686		
	Desviación estándar	20,681		
	Mínimo	35		
	Máximo	120		
	Rango	85		
	Rango intercuartil	23		
	Asimetría	-,789	,257	
	Curtosis	,070	,508	
	V2_Gestión_educativa	Media	85,01	2,036
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	80,96	
		Límite superior	89,06	
Media recortada al 5%		85,63		
Mediana		92,00		
Varianza		364,862		
Desviación estándar		19,101		
Mínimo		38		
Máximo		120		
Rango		82		
Rango intercuartil		22		
Asimetría		-,866	,257	
Curtosis		,143	,508	
V3_Prácticas_inclusivas		Media	87,00	2,352
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	82,32	
		Límite superior	91,68	
	Media recortada al 5%	87,90		
	Mediana	96,00		
	Varianza	487,011		
	Desviación estándar	22,068		
	Mínimo	31		
	Máximo	120		
	Rango	89		
	Rango intercuartil	27		

	Asimetría		-,753	,257
	Curtosis		-,374	,508
D1_Planificación_Inclusiva	Media		21,80	,584
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	20,63	
		Límite superior	22,96	
	Media recortada al 5%		21,98	
	Mediana		24,00	
	Varianza		30,027	
	Desviación estándar		5,480	
	Mínimo		7	
	Máximo		30	
	Rango		23	
	Rango intercuartil		7	
	Asimetría		-,661	,257
	Curtosis		-,351	,508
D2_Estrategias_personalizadas	Media		21,98	,585
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	20,81	
		Límite superior	23,14	
	Media recortada al 5%		22,18	
	Mediana		24,00	
	Varianza		30,114	
	Desviación estándar		5,488	
	Mínimo		9	
	Máximo		30	
	Rango		21	
	Rango intercuartil		6	
	Asimetría		-,752	,257
	Curtosis		-,236	,508
D3_Evaluación_diferenciada	Media		21,74	,604
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	20,54	
		Límite superior	22,94	
	Media recortada al 5%		21,93	
	Mediana		24,00	
	Varianza		32,149	
	Desviación estándar		5,670	
	Mínimo		7	
	Máximo		30	
	Rango		23	
	Rango intercuartil		8	
	Asimetría		-,620	,257
	Curtosis		-,429	,508

D4_Recursos_materiales_pe	Media		21,49	,605
rsonalizados	95% de intervalo de	Límite inferior	20,29	
	confianza para la media	Límite superior	22,69	
	Media recortada al 5%		21,78	
	Mediana		24,00	
	Varianza		32,253	
	Desviación estándar		5,679	
	Mínimo		7	
	Máximo		30	
	Rango		23	
	Rango intercuartil		8	
	Asimetría		-,909	,257
	Curtosis		-,163	,508

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_Liderazgo_compartido	,169	88	,000	,908	88	,000
V2_Gestión_educativa	,185	88	,000	,896	88	,000
V3_Prácticas_inclusivas	,210	88	,000	,907	88	,000
D1_Planificación_Inclusiva	,236	88	,000	,914	88	,000
D2_Estrategias_personalizadas	,246	88	,000	,893	88	,000
D3_Evaluación_diferenciada	,223	88	,000	,909	88	,000
D4_Recursos_materiales_pe rsonalizados	,230	88	,000	,888	88	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

PLUM - Regresión ordinal - Hipótesis General

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
ZV3_Prácticas_inclusivas	Deficiente	9	10.2%
	Regular	13	14.8%
	Bueno	39	44.3%
	Optimo	27	30.7%
Válidos		88	100.0%
Perdidos		0	
Total		88	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	126.854			
Final	88.965	37.889	2	.000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	78.115	34	.000
Desvianza	61.122	34	.003

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.350
Nagelkerke	.382
McFadden	.174

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ZV3_Prácticas_inclusivas = 1]	2.610	.821	10.110	1	.001	1.001	4.219
	[ZV3_Prácticas_inclusivas = 2]	4.148	.909	20.830	1	.000	2.367	5.929
	[ZV3_Prácticas_inclusivas = 3]	6.679	1.055	40.068	1	.000	4.611	8.748
Ubicación	XV1_Liderazgo_compartido	.889	.333	7.116	1	.008	.236	1.542
	YV2_Gestión_educativa	1.005	.365	7.564	1	.006	.289	1.721

Función de enlace: Logit.

Regresión ordinal - Hipótesis 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
XD1_Planificación_Inclusiva	Deficiente	11	12.5%
	Regular	8	9.1%
	Bueno	42	47.7%
	Optimo	27	30.7%
Válidos		88	100.0%
Perdidos		0	
Total		88	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	149.457			
Final	30.847	118.610	2	.000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11.874	34	1.000
Desviación	12.836	34	1.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.740
Nagelkerke	.815
McFadden	.565

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[XD1_Planificación_Inclusiva = 1]	6.753	1.311	26.544	1	.000	4.184	9.322
	[XD1_Planificación_Inclusiva = 2]	9.212	1.517	36.877	1	.000	6.239	12.186
	[XD1_Planificación_Inclusiva = 3]	14.476	1.999	52.432	1	.000	10.558	18.395
Ubicación	XV1_Liderazgo_compartido	4.169	.633	43.444	1	.000	2.930	5.409
	YV2_Gestión_educativa	-.187	.477	7.154	1	.039	1.122	2.747

Función de enlace: Logit.

Regresión ordinal - Hipótesis 2

Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal
XD2_Estrategias_personalizadas Deficiente	10	11.4%
Regular	14	15.9%
Bueno	41	46.6%
Optimo	23	26.1%
Válidos	88	100.0%
Perdidos	0	
Total	88	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	146.796			
Final	33.114	113.682	2	.000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	17.115	34	.993
Desvianza	16.244	34	.996

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.725
Nagelkerke	.791
McFadden	.518

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Est	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[XD2_Estrategias_personalizadas = 1]	6.952	1.355	26.313	1	.000	4.296	9.608
	[XD2_Estrategias_personalizadas = 2]	10.726	1.786	36.064	1	.000	7.226	14.227
	[XD2_Estrategias_personalizadas = 3]	15.442	2.236	47.707	1	.000	11.060	19.824
Ubicación	XV1_Liderazgo_compartido	3.340	.548	37.187	1	.000	2.267	4.414
	YV2_Gestión_educativa	.896	.430	4.350	1	.037	.054	1.738

Función de enlace: Logit.

Regresión ordinal - Hipótesis 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
a	Deficiente	12	13.6%
	Regular	11	12.5%
	Bueno	42	47.7%
	Optimo	23	26.1%
Válidos		88	100.0%
Perdidos		0	
Total		88	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	143.719			
Final	34.039	109.680	2	.000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15.043	34	.998
Desviación	18.527	34	.986

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.712
Nagelkerke	.778
McFadden	.504

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Est	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[XD3_Evaluación_diferenciada = 1]	7.787	1.468	28.139	1	.000	4.910	10.664
	[XD3_Evaluación_diferenciada = 2]	10.788	1.803	35.812	1	.000	7.255	14.321
	[XD3_Evaluación_diferenciada = 3]	15.462	2.257	46.933	1	.000	11.039	19.886
Ubicación	XV1_Liderazgo_compartido	3.195	.540	34.998	1	.000	2.137	4.254
	YV2_Gestión_educativa	1.067	.434	6.037	1	.014	.216	1.918

Función de enlace: Logit.

Regresión ordinal - Hipótesis 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
XD4_Recursos_materiales_p ersonalizados	Deficiente	11	12.5%
	Regular	13	14.8%
	Bueno	48	54.5%
	Optimo	16	18.2%
Válidos		88	100.0%
Perdidos		0	
Total		88	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	140.221			
Final	30.739	109.482	2	.000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11.593	34	1.000
Desviación	12.703	34	1.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.712
Nagelkerke	.786
McFadden	.526

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Est	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[XD4_Recursos_materiales_personalizados = 1]	8.054	1.740	21.431	1	.000	4.644	11.464
	[XD4_Recursos_materiales_personalizados = 2]	11.875	2.314	26.342	1	.000	7.340	16.410
	[XD4_Recursos_materiales_personalizados = 3]	17.828	3.068	33.762	1	.000	11.815	23.842
Ubicación	XV1_Liderazgo_compartido	3.977	.767	26.882	1	.000	2.474	5.480
	YV2_Gestión_educativa	.603	.434	1.924	1	.017	1.249	2.454

Función de enlace: Logit.

Anexo 9: Propuesta

A. Datos Informativos

Denominación de la propuesta

Plan de capacitación para fomentar el liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023, por medio de estrategias de gestión educativa.

Usuarios

- **Instituciones educativas:** Instituciones educativas de Yurimaguas 2023.
- **Usuarios:** Docentes.
- **Investigador:** Mendoza Jimenez Hilda Rocio.
- **Asesora:** Mendoza Alva Cecilia Eugenia.

B. Diagnóstico

El liderazgo autocrático es una forma ortodoxa de dirección a nivel institucional educativo que este elemento que está asociado al estrés laboral en las organizaciones educativas (Romano & Franco, 2020). Esta situación asociada al liderazgo autocrático trae como consecuencia que a nivel institucional y organizacional se genere dentro del ambiente laboral y comodidad y malestar por parte del personal.

Se asevera que la falta de estrategias gerenciales inclusivas conlleva a que existan carencias de direccionalidad estratégica y procesos organizacionales sin visión en los procesos de gestión. Esto es determinante porque en la actualidad las instituciones educativas necesitan transformarse en centros y lugares donde se fomente la inclusión y la participación con el fin de promover una educación (Ramos, 2019).

En este sentido también se puede evidenciar que en las instituciones educativas una gestión centralizada y vertical, que afecta los procesos relacionados con la gestión educativa que se realiza en la institución lo que trae como consecuencia que se realizan procesos burocráticos, lo que genera retraso en dichos procesos y descontrol (Ramos, 2019).

Otra problemática que se observa es que a nivel institucional se observa en la escuela que los procesos de participación son muy limitados de parte de los docentes en los procesos de gestión a nivel de gestión escolar, es decir el personal directivo otorga poca participación a los docentes en la forma en que estos pueden tomar de decisiones determinantes que se realizan en la institución. Esto trae como consecuencia insatisfacción, inconformismo, desacuerdos fue de transferencia en los procesos de gestión en institución.

C. Conceptualización

La propuesta busca desarrollar:

❖ Liderazgo compartido

Se resalta que el liderazgo compartido permite que las instituciones educativas se creen oportunidades para promocionar cambios duraderos en las organizaciones que abordan los retos externos (Vela et al. 2020). En este sentido se señala que el liderazgo compartido tiene que ver con: El incremento y mayor número de personas en el liderazgo, una visión enfocada en que los líderes educativos pueden ser intercambiables, el liderazgo compartido no se basa en la posición o en la autoridad, las múltiples perspectivas enfoques y la experiencia se capitalizan para resolución de problemas, promover la innovación y la transformación, el énfasis en la colaboración y en las interacciones en toda la organización.

❖ Gestión educativa

“La gestión educativa se vincula a las formas administrativas suficientes, certeras, idóneas, convenientes y aún más efectivas y validas que van a permitir lograr objetivos óptimos concretados a base propuestas concretas” (Carrión, 2017, p.12), en base a este planteamiento Chachipanta et al. (2022), señala que la gestión educativa tiene que ver con los aspectos precisos vinculados a: La organización, los planes de estudio, la validación de los conocimientos, la formación y el nombramiento de docentes, el funcionamiento de centros de estudios en todos los niveles, los procesos organizacionales y administrativos de la institución y los aspectos pedagógicos, técnicos.

❖ **Prácticas inclusivas**

Romero y Muñoz (2014), indican que las prácticas inclusivas se consideran innovadoras y efectivas cuando se construye desde el compromiso de los factores que rodean el contexto educativo tales como docentes, estudiantes, directivos y familia. La práctica inclusiva es aquella que da lugar a una inclusión de calidad sostenida en el tiempo, que imparten en la homogeneidad que no se refleja en la diversidad estructural de los grupos escolares. Es importante señalar que en las prácticas inclusivas promueven oportunidades de aprendizaje permanente en todos los contextos, a su vez se indica que estas prácticas se materializan en experiencias inclusivas que fomentan la buena práctica de los maestros.

D. Fundamentación

Esta propuesta se sustenta en los postulados de Náchter, Aziz y Casasuss. Náchter (2002), señala que la teoría de la participación forma parte de un proceso integrador que implica a todos los individuos de un grupo determinado, en relación al análisis etimológico y semántico muestra que el proceso de interacción y el estado de participación como hechos en cursos o acabados se refieren a que los miembros de un grupo; se comunican, se relacionan, y se agrupan. Aziz y Petrovich (2019), señalan la teoría de la acción constituye en primer lugar, los diferentes modos de acción estratégica que se basa en una acción que se destacan, realizan con un cierto propósito y meta, donde se aplican diversos procesos y procedimientos para llegar a un fin.

Es importante resaltar que la fundamentación de este importante proceso basado en la teoría de la acción diferenciadora y metodológica en el campo de la praxis y a teoría. La teoría de Casasuss se fundamenta en que la gestión educativa comienza en procesos y/o procedimientos que describen y proponen la descentralización, de los cuales las acciones de gestión transitan (Cabrera et al. 2017). Es decir, el autor descentraliza los procesos de gestión instaurados en una estructura vertical a nivel institucional, con el fin de optimizar los procesos y de mejorarlos de una manera estructural y organizativa. La teoría de Alteridad tiene que ver con noción filosófica según la cual uno cambia su perspectiva por la de otro teniendo en cuenta y dando un peso significativo al enfoque, la visión del mundo, los intereses o la biología de otra persona y, no tanto por supuesto o

por alguna hipótesis que de uno es la única opción posible considera (Córdoba & Vélez, 2016).

E. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Diseñar estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.

Objetivo específico

- Establecer estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.
- Desarrollar un plan estratégico que promueva el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.

F. Principios de su programa que se va utilizar

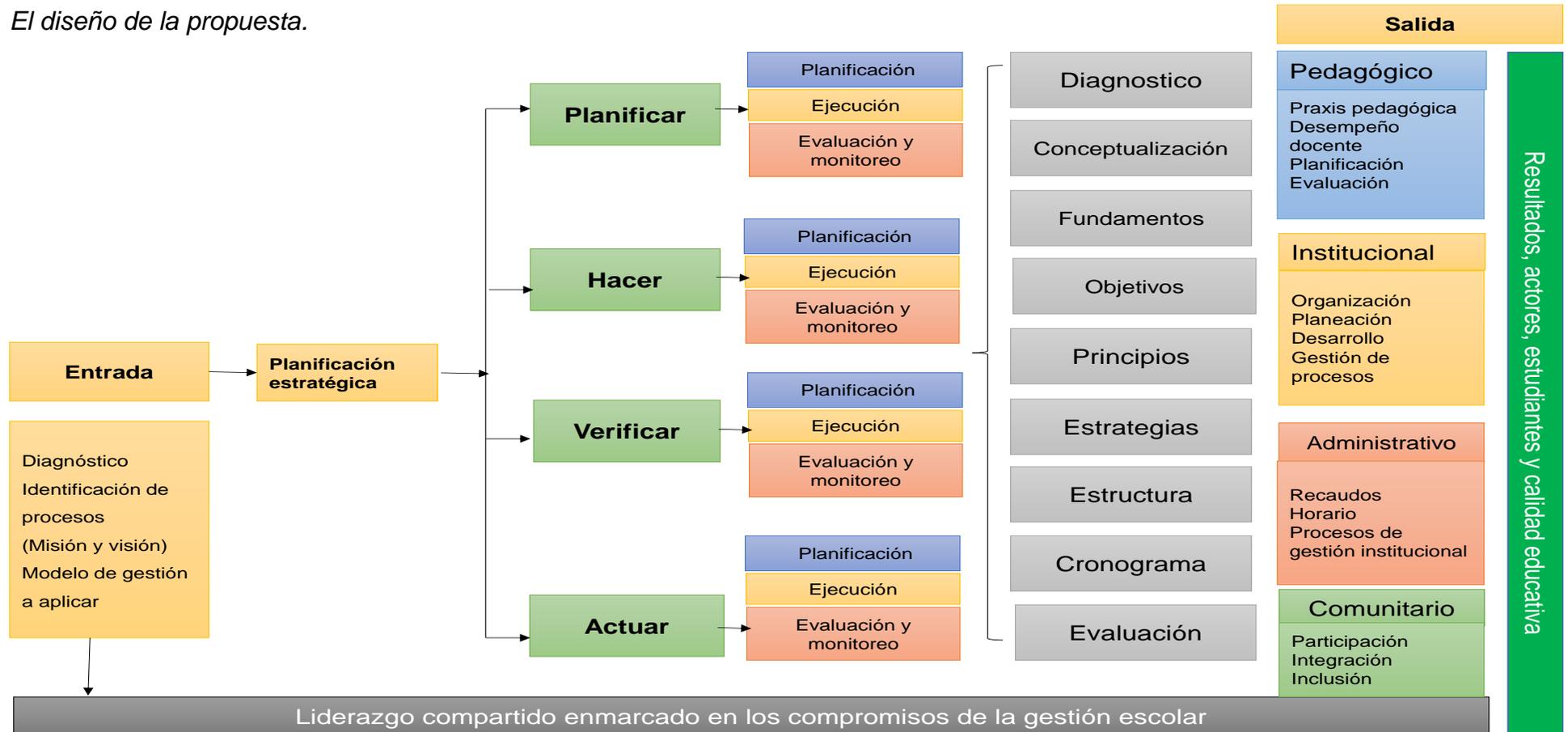
Los principios que se van emplear en el programa se fundamentan en el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023, son los principios asociados a:

- Promover un liderazgo compartido en las instituciones educativas.
- Desarrollar un proceso de acciones educativas de forma óptima y eficaz en las organizaciones educativas.
- Establecer aspectos asociados a la implementación y desarrollo de prácticas inclusivas en profesores.

G. Diseño de la propuesta

Figura 8

El diseño de la propuesta.



Nota. Elaboración propia (2023).

Es importante destacar que la propuesta está basada en la adquisición de estrategias puntuales con el fin de manejar los aspectos asociados a liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas dentro del contexto institucional educativo. A continuación, se presenta el plan estratégico.

Tabla 17

Plan estratégico para promover el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes

Objetivo	Metodología	Lugar	Responsables
Promover un liderazgo compartido en la institución.	Apertura un proceso de concurso/evaluación en la institución a los docentes para conocer las competencias y habilidades de los docentes de la institución y así designar responsabilidades.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	Personal directivo y docentes
Establecer los criterios que tienen que ver con el desarrollo del liderazgo compartido en la institución.	Crear procesos de evaluación de desempeño conocer las habilidades de los docentes tanto en la praxis educativa como en el aspecto desarrollo organizacional.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	Personal directivo y docentes
Desarrollar una gestión educativa descentralizada y horizontal en la institución	Crear manuales de gestión educativa descentralizada y basada en una gestión horizontal donde se considere la opinión de todos los docentes para mejorar los procesos y que los mismos sean más eficientes y rápidos.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	Personal directivo y docentes
Instaurar nuevos procesos en la gestión educativa donde los docentes	Crear procesos de gestión educativa propuestos por los docentes en relación a los aspectos administrativos	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	Personal directivo y docentes

tengan más participación	(inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente)		
Proponer un proceso de gestión donde se incluyan a los docentes en la toma de decisiones de la institución.	Establecer criterios de participación donde se fomente la toma de decisiones de forma conjunta por parte del personal directivo y de los docentes en relación a los procesos gestión determinantes en la institución.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	Personal directivo y docentes
Establecer procesos de inclusión desde la participación de los docentes en todos los procesos de gestión que se realicen en la institución.	Establecer los procesos de participación docente como elementos prioritarios y determinantes en la toma decisiones conjunta con el personal directivo en relación a puntos álgidos y claves para el desarrollo institucional.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	Personal directivo y docentes

Nota. Elaboración propia (2023).

H. Estructura temática del programa

Los ejes temáticos están asociados a las estrategias que se emplean para el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.

Tabla 18*Estructura temática del programa.*

N°	Indicador	Temática	Aplicabilidad
1	Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes	Evaluación de competencias y habilidades docentes	Reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes. Establecimiento de un comité evaluador.
2	Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico	Evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico	Reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes. Establecimiento de un comité evaluador.
3	Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal	Gestión educativa descentralizada y horizontal	Reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes.
4	Gestión educativa basada en la administración y pedagogía	Gestión educativa basada en la administración educativa y pedagogía	Reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes.
5	Criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta	Participación del profesorado para la toma de decisiones de forma conjunta dentro del contexto escolar.	Reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes.
6	Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional	Participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional.	Reuniones docentes, consejos docentes, consejos técnicos docentes.

Nota. Elaboración propia (2023).

I. Cronograma de ejecución

Tabla 19

Cronograma de ejecución.

Actividades/Semanas	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes												
Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico												
Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal												
Gestión educativa basada en la administración y pedagogía												
Criterios de participación para la toma de decisiones de forma conjunta												
Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional												

Nota. Elaboración propis (2023).

J. Estrategias

Las estrategias aplicadas para el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo del liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de Yurimaguas, 2023, forman parte de las necesidades perentorias que presenta la institución y que son necesarias abordar para el mejoramiento y el buen desarrollo de liderazgo compartido, gestión educativa y de las prácticas inclusivas en los docentes.

Tabla 20

Estrategias empleadas.

N°	Estrategias	Indicador	Evaluación
1	Apertura un proceso de concurso/evaluación en la institución a los docentes para conocer las competencias y habilidades de los docentes de la institución y así designar responsabilidades.	Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes	Instrumento de evaluación de desempeño docente.
2	Crear procesos de evaluación de actuación para conocer las competencias de los docentes tanto en la praxis educativa como en el aspecto desarrollo organizacional.	Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico	
3	Crear manuales de gestión educativa descentralizada y basada en una gestión horizontal donde se considere la opinión de todos los docentes para mejorar los procesos y que los mismos sean más eficientes y rápidos.	Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal	Instrumento de valoración de calidad educativa.
4	Crear procesos de gestión educativa propuestos por los docentes en relación a los aspectos administrativos (inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente)	Gestión educativa basada en la administración y pedagogía	
5	Establecer criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta por parte del gerente o directivo	Criterios de participación para la toma de	Instrumento de medición de

	y de los docentes en relación a los procesos de acción determinantes en la institución.	disposiciones de forma conjunta	participación docente.
6	Establecer los procesos de participación docente como elementos prioritarios y determinantes en la toma decisiones conjunta con el personal directivo en relación a puntos álgidos y claves para el desarrollo institucional.	Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional	

Nota. Elaboración propia (2023).

K. Evaluación

Tabla 21

Forma de evaluación del programa.

Instrumentos		Técnicas	Responsables
Instrumento de evaluación de desempeño docente.	de de	Entrevistas Cuestionario Tsang-Hester Rubric (THOR) *	Comité de organizador y evaluador
Instrumento de valoración de calidad educativa	de	Entrevistas Cuestionarios en su apartado B (Gestión educativa) **	Comité de organizador y evaluador
Instrumento de medición de participación docente.	de de	Entrevistas Cuestionario en el anexo 2 en su apartado C (Prácticas inclusivas) *** Escala de estimación	Comité de organizador y evaluador

Nota. Elaboración propia (2023). * El cuestionario Tsang-Hester Observation Rubric se encuentra en Contreras et al. (2013).

L. Presupuesto

Tabla 22

Recursos que se necesitarán en la elaboración de la presente propuesta.

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total
		S/.	S/.
1. Materiales			
455.00			
Textos	3	40.00	120.00
Folder manilo	25	1.00	25.00
Lápiz	12	1.00	24.00
Borrador	12	1.00	24.00
Papel bond A4	1 millar	40.00	40.00
Clips	2	5.00	10.00
Perforador	1	12.00	12.00
Disco duro externo	1	200.00	200.00
2. Otros servicios			
820.00			
Viáticos	1	200.00	200.00
Copias	300	0.40	120.00
Tinta de impresión	2	100.00	200.00
Servicio de Internet	2	100.00	200.00
Mantenimiento de impresora	1	100.00	100.00
3. Imprevistos			
500.00			
Gastos de Imprevistos	2	250	500.00
Total			1775.00

Nota. Elaboración propia (2023).

M. Medidas de control

Tabla 23

Medidas de control

N°	Descripción	Proceso de inicio de gestión	Proceso de desarrollo de la gestión	Proceso de cierre de gestión
1	Proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes			
2	Proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico			
3	Manual de gestión educativa descentralizada y horizontal			
4	Gestión educativa basada en la administración y pedagogía			
5	Criterios de participación para la toma de decisiones de forma conjunta			
6	Criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional			

Nota. Elaboración propia (2023).

N. Talleres propuestos

Taller No. 1

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	1
Tema	Evaluación docente	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Promover un liderazgo compartido en la institución		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocío		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo compartido • Procesos de evaluación docente • Designación de responsabilidades 	<p>Apertura un proceso de concurso/evaluación en la institución a los docentes para conocer las competencias y habilidades de los docentes de la institución y así designar responsabilidades.</p>	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta la sesión de capacitación docente al personal sobre El Assessment Center.</p> <p>Desarrollo Los docente observaran este video: https://www.youtube.com/watch?v=52QJwelrsa0 Luego los mismos establecerán una discusión socializada sobre el tema en cuestión.</p> <p>Cierre Se apertura e inicia la creación de un proceso de evaluación de competencias y habilidades docentes por medio de la designación de un comité técnico.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias meta cognitivas En esta ocasión los asistentes participan en el proceso de formación profesional de forma activa por medio de la intervención activa y protagónica. • Estrategias de manejo de materiales y recursos de aprendizaje En esta ocasión los asistentes analizan los materiales y recursos educativos dados para realizar procesos de reflexión y propuestas transformadoras. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 2

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	2
Tema	Desarrollo del liderazgo	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Establecer los criterios que tienen que ver con el desarrollo del liderazgo compartido en la institución		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocio		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de evaluación • Desempeño docente • Praxis educativa • Desarrollo organizacional 	Crear procesos de evaluación de desempeño conocer las habilidades de los docentes tanto en la praxis educativa como en el aspecto desarrollo organizacional.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
Momentos Inicio Se apertura la sesión para disertar sobre el liderazgo educativo Desarrollo Como actividad de desarrollo se presenta el siguiente video sobre liderazgo https://www.youtube.com/watch?v=yMfGI2DVN_w Los docentes realizan un foro educativo basado en el video y el en la técnica del Phillips 66, para disertar sobre la temática del liderazgo. Cierre Se realizan propuestas sobre los diversos de proceso de evaluación de desempeño docente y habilidades y competencias a nivel organizacional y pedagógico.	Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades <ul style="list-style-type: none"> • Técnica del Phillips 66 Se basa en la dinámica participativa donde se sub dividen 6 grupos para socializar 6 minutos por grupo. • Estrategias de manejo de materiales y recursos de aprendizaje En esta ocasión los asistentes analizan los materiales y recursos educativos dados para realizar procesos de reflexión y propuestas transformadoras Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 3

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	3
Tema	Gestión educativa descentralizada	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Desarrollar una gestión educativa descentralizada y horizontal en la institución		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocio		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Manual de gestión educativa Educación descentralizada • Gestión horizontal • Procesos de gestión. 	<p>Crear manuales de gestión educativa descentralizada y basada en una gestión horizontal donde se considere la opinión de todos los docentes para mejorar los procesos y que los mismos sean más eficientes y rápidos.</p>	<p>Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.</p>	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta la unidad temática sobre la descentralización educativa, por medio de una breve explosión.</p> <p>Desarrollo Video 1 https://www.youtube.com/watch?v=gDCnnLQumdw video 2 https://www.youtube.com/watch?v=pHSdP1v2qEw Después de ver el video los docentes van realizar situaciones simuladas (dramatización) sobre el tema en cuestión.</p> <p>Cierre Proponer objetivos educativos para iniciar la creación de manuales de gestión educativa descentralizada y horizontal</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dramatizaciones Se realizan actividades artísticas de forma grupal con el fin de participar e intervenir sobre el tema en cuestión por medio de una situación simulada en la institución educativa. • Estrategias meta cognitivas En esta ocasión los asistentes participan en el proceso de formación profesional de forma activa por medio de la intervención activa y protagónica. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	<p>Tiempo 90 minutos</p>	
Responsables:	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 4

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	4
Tema	Participación docente	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Instaurar nuevos procesos en la gestión educativa donde los docentes tengan más participación		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocio		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión educativa • Participación docente • Aspectos administrativos educativos 	<p>Crear procesos de gestión educativa propuestos por los docentes en relación a los aspectos administrativos (inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente).</p>	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta el tema de la participación docente de forma socializada.</p> <p>Desarrollo Los docentes observan el video: https://www.youtube.com/watch?v=3YnyR0trL_4 Después los mismos realizan una matriz DOFA (cruzada) y Matriz CAME asociada a la participación docente en las instituciones educativas. Esto se realiza de forma conjunta.</p> <p>Cierre Propone realizar un plan de gestión educativa basada en la administración y pedagogía, desde la participación docente.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica observación participante Los observadores utilizan escalas de evaluación y criterios predefinidos para registrar el comportamiento de los candidatos durante las actividades. Esto garantiza una evaluación objetiva y estandarizada. • Estrategias cognitivas En este caso tiene que ver con la integración del conocimiento de un nuevo material basado en el conocimiento previo. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 5

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	5
Tema	Procesos de inclusión	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Establecer procesos de inclusión desde la participación de los docentes en todos los procesos de gestión que se realicen en la institución.		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocío		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de participación • Toma de decisiones • Inclusión educativa • Gerencia educativa 	Establecer los procesos de participación docente como elementos prioritarios y determinantes en la toma de decisiones conjunta con el personal directivo en relación a puntos álgidos y claves para el desarrollo institucional.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta el tema de la inclusión educativa, por medio de la socialización.</p> <p>Desarrollo Se observa el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=GhyrCCUiYJI Luego de analizar el video se diserta sobre la temática en cuestión basada en la técnica de dinámica grupal o actividad grupal, denominado socio drama.</p> <p>Cierre Establecer de forma conjunta (Directivo-docente) criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de aprendizaje Socio drama Realización de un socio drama sobre la inclusión educativa docente. • Estrategias meta cognitivas En esta ocasión los asistentes participan en el proceso de formación profesional de forma activa por medio de la intervención activa y protagónica <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	<p>Tiempo 90 minutos</p>	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 6

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	6
Tema	Proceso de tomas de decisiones	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Proponer un proceso de gestión donde se incluyan a los docentes en la toma de decisiones de la institución.		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocío.		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Participación educativa • Toma de decisiones • Gerencia educativa 	Establecer criterios de participación donde se fomente la toma de decisiones de forma conjunta por parte del personal directivo y de los docentes en relación a los procesos gestión determinantes en la institución.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta el tema sobre el proceso de tomas de decisiones para disertar en grupo.</p> <p>Desarrollo Se observa el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=mbr4tnoT2vE Después se realizan las siguientes interrogantes asociadas a la temática de estudio para ser respondidas por el grupo de participantes. ¿Cuáles son los aspectos esenciales asociados a la toma de decisiones y a la gerencia?</p> <p>Cierre Determinar de forma conjunta criterio de participación para el abordaje de puntos clave para el desarrollo institucional.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas generadoras (Mayéutica) Se realiza la siguiente interrogante ¿Cuáles son los aspectos esenciales asociados a la toma de decisiones y a la gerencia? • Estrategias cognitivas En este acaso tiene que ver con la integración del conocimiento de un nuevo material basado en el conocimiento previo. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 7

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	7
Tema	Gestión educativa	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Instaurar nuevos procesos en la gestión educativa donde los docentes tengan más participación		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocio		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Participación educativa • Toma de decisiones • Gerencia educativa 	<p>Crear procesos de gestión educativa propuestos por los docentes en relación a los aspectos administrativos (inscripciones, reuniones, planificación) y pedagógicos (praxis educativa, actualización docente)</p>	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta la temática sobre la gestión educativa</p> <p>Desarrollo https://www.youtube.com/watch?v=TXK7v49Qwcl&t=21s Después de observar el video los docentes realizaran un análisis comparativo de forma grupal sobre la gestión educativa sus formas, procesos y tipos.</p> <p>Cierre Se proponen de forma conjunta y elaborada criterios de participación para la toma de disposiciones de forma conjunta.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de socialización activa y dialogicidad Este proceso se basa en el dialogo asertivo y objetivo donde los procesos de intervención y participación son enriquecedores, llenos reflexiones y propuestas innovadoras. • Estrategias meta cognitivas. En esta ocasión los asistentes participan en el proceso de formación profesional de forma activa por medio de la intervención activa y protagónica. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 8

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa.	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa.	No. Taller	8
Tema	Competencias asertivas, comunicación y participación.	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Desarrollar habilidades asertivas basadas en la buena comunicación para promover la participación en los docentes.		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocío.		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Competencias asertivas • Competencias de habilidades de comunicación • Procesos de participación 	Desarrollar capacidades y habilidades asociadas a la asertividad por medio de procesos de participación docente en reuniones, consejos técnicos y organizacionales.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Por medio de una exposición se presenta la temática sobre competencias asertivas, comunicación y participación</p> <p>Desarrollo Se presenta el video: https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s&t=3s Después de observar el video se realiza un foro de participación basado en el video sobre la comunicación asertiva, y se realiza una dramatización sobre la comunicación asertiva en grupo.</p> <p>Cierre Establecer estrategias para fomentar asertividad entre los docentes por medio de procesos de participación en reuniones, consejos técnicos y organizacionales.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de aprendizaje Socio drama Realización de un socio drama sobre la comunicación asertiva de forma grupal. • Estrategias cognitivas En este acaso tiene que ver con la integración del conocimiento de un nuevo material basado en el conocimiento previo.3 <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 9

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	9
Tema	Inclusión, participación y gestión educativa.	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Desarrollar procesos de inclusión educativa por medio de la participación docente en la toma de decisiones y en la asignación de responsabilidades.		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocío.		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión educativa. • Participación docente • Gestión educativa. 	Crear procesos de inclusión educativa por medio de la participación docente en la toma de decisiones y en la asignación de responsabilidades.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta la conferencia sobre inclusión, participación y gestión educativa.</p> <p>Desarrollo Se presenta el video sobre inclusión laboral. https://www.youtube.com/watch?v=qZIHlIViKd0 Después de ver el video se realiza una dinámica de grupo, de inclusión laboral, con el fin de integrar a los participantes.</p> <p>Cierre Crear de forma conjunta (Gerencia-docente) procesos de inclusión educativa por medio de la participación docente en la toma de decisiones y en la asignación de responsabilidades.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de dinámicas de grupos Por medio de dinámicas grupales en las sesiones se fomenta la inclusión e integración educativa docente. • Estrategias meta cognitivas. En esta ocasión los asistentes participan en el proceso de formación profesional de forma activa por medio de la intervención activa y protagónica. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística .</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

Taller No. 10

Diseño de la propuesta de capacitación			
Programa de estudio	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	Semestre	1
Curso	Liderazgo, gestión e inclusión educativa	No. Taller	10
Tema	Liderazgo compartido e inclusión educativa	Tiempo de dedicación	90 minutos
Propósito de la sesión	Desarrollar un liderazgo compartido desde el personal directivo en los docentes de las instituciones de Yurimaguas.		
Docente	Mendoza Jimenez, Hilda Rocío.		
Contenidos	Competencias transversales	Lugar	
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo compartido • Inclusión educativa 	Fomentar un liderazgo compartido desde el personal directivo en los docentes de las instituciones de Yurimaguas, por medio de la incorporación del personal evaluado.	Instituciones educativas de Yurimaguas, 2023.	
<p>Momentos</p> <p>Inicio Se presenta la temática sobre liderazgo compartido e inclusión educativa.</p> <p>Desarrollo Se coloca el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=rDcy0CgAIM0</p> <p>Se realiza la siguiente pregunta generadora ¿Cuáles son las ventajas de la inclusión dentro de las instituciones educativas? a partir de esta interrogante se realiza un proceso de disertación.</p> <p>Cierre Fomentar un liderazgo compartido desde el personal directivo en los docentes de las instituciones de Yurimaguas, por medio de la asignación de tareas educativas.</p>	<p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje/actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de la lluvia de ideas Por medio de ideas se puede dar respuesta a interrogantes planteadas con el fin de brindar una solución a una determinada situación. • Estrategias meta cognitivas En esta ocasión los asistentes participan en el proceso de formación profesional de forma activa por medio de la intervención activa y protagónica. <p>Recursos Salón de conferencias. Video Beam. Logística.</p>	Tiempo 90 minutos	
Responsables	Personal directivo y docentes		

Nota. Elaboración propia (2023).

REFERENCIAS

- Aziz, C., & Petrovich, F. (2019). *Teoría de acción. Santiago de Chile*. Nota Técnica N° 1. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Valparaíso, Chile. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/NT1_L6_C.A.-F.P._LA-TEORIA-DE-ACCION-EN-ACCION_26-06-19.pdf
- Cabrera, L., Corcione, M., Fernández, J., & León, J. (2017). Gestión en educación perspectivas renovadoras. *In Práctica pedagógica en el Ejército Nacional de Colombia: Reflexiones en torno a la formación, gestión educativa y la investigación* (pp. 107–131). Escuela Militar de Cadetes Jose Maria Cordova. <https://doi.org/10.21830/9789585241459.04>.
- Carrión, L. (2017). *Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de RED N° 13 UGEL n°5 El Agustino*. Lima: UCV. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114532/Carrion_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chachipanta, J., León, E., & Prieto, Y. (2022). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la unidad educativa 11 de octubre*. *Digital publisher*, 7(1), 1-12. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1034/957
- Contreras, I., Rittershausen, S., Correa, E., Solís, C., Núñez, C., y Vásquez, N. (2013). IOC, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación. *Estudios Pedagógicos*, XXXIX(2), 85-96 Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173529673006.pdf>
- Córdoba, E., & Vélez, C. (2016). La alteridad desde la perspectiva de la transmodernidad. *Revista latinoamericana de ciencias sociales niñez y juventud*, 14(2), 1001-1015. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a09.pdf>

- Ramos, F. (2019). Participación del docente en la planeación de la gestión escolar en ejecuciones educativas secundarias (PERU). *Revista Revoluciones*, 1(1), 56-70.
<https://www.revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/download/7/6>
- Romano, B., & Franco, M. (2020). La urgencia del tiempo y el estado autopercebido de los supervisores para el liderazgo autocrático en el bienestar de los subordinados. *Wiley Online Library*, 74(1), 1-22.
<https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.ulima.edu.pe/doi/10.1111/peps.12400>
- Romero, M., & Muñoz, M. (2014). Comunidad y desarrollo comunitario, aspectos teóricos y metodológicos. *Estudios de desarrollo social Cuba y América latina*, 2(2), 77-89.
<https://www.redalyc.org/pdf/5523/552357197008.pdf>
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamerao, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa Peru. *Competencias directivas. RCS*, 25(2), 376-400.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146025/html/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo compartido, gestión educativa y prácticas inclusivas en docentes de instituciones educativas de yurimaguas, 2023.", cuyo autor es MENDOZA JIMENEZ HILDA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA DNI: 18120004 ORCID: 0000-0002-3640-2779	Firmado electrónicamente por: CECILIAE el 12-01- 2024 11:24:49

Código documento Trilce: TRI - 0698056