



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

**Percepción docente del rol directivo como líder pedagógico
en instituciones educativas, provincia de Ilo 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Paredes Sarmiento, Lady Diana (orcid.org/009-000-5681-196x)

ASESOR:

Dr. Aguilar Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0001-5152-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

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 inmensa gratitud y profundo amor, dedico esta tesis a mi querida familia, el tesoro máspreciado de mi vida. A mis padres, por ser la fuente inagotable de amor, apoyo y aliento que me ha impulsado a alcanzar mis sueños.

Gracias por su paciencia infinita, su comprensión inquebrantable y su fe inquebrantable en mis capacidades. Han sido ustedes mi guía, mi refugio y mi mayor fuente de fortaleza en los momentos más difíciles. Este trabajo es un reflejo de su amor incondicional y del sacrificio que han hecho por mí.

Lady Diana.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, institución educativa que, a través de sus autoridades y su gestión ante SUNEDU, posibilitó la apertura del programa de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales de los docentes en todo el país. Extiendo mi profundo agradecimiento a los maestros y maestras que compartieron sus vivencias universitarias y al asesor, quien con su liderazgo y guía me brindó el apoyo necesario para llevar a cabo esta investigación.

Lady Diana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Percepción Docente del Rol Directivo como Líder Pedagógico en Instituciones Educativas, Provincia de Ilo 2024", cuyo autor es PAREDES SARMIENTO LADY DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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 el Trabajo Académico II 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, 30 de Junio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 27416080 ORCID: 0000-0001-5152-5665 | Firmado electrónicamente por: ASANCHEZJD el 19- 07-2024 23:16:06 |

Código documento Trilce: TRI - 0781944





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES SARMIENTO LADY DIANA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Percepción Docente del Rol Directivo como Líder Pedagógico en Instituciones Educativas, Provincia de Ilo 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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 |
|---|--|
| LADY DIANA PAREDES SARMIENTO DNI: 40949845 ORCID: 0009-0000-5681-196X | Firmado electrónicamente por: LDPAREDESP el 30- 06-2024 22:58:03 |

Código documento Trilce: TRI - 0781942

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA..... | |
| AGRADECIMIENTO | |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA..... | |
| ÍNDICE | ii |
| RESUMEN | iii |
| ABSTRACT | iv |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. MÉTODO..... | 9 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 9 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 9 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 10 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 11 |
| 3.5. Procedimiento de recolección de datos..... | 12 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 12 |
| 3.7. Aspectos éticos | 12 |
| IV. RESULTADOS | 13 |
| V. DISCUSIÓN..... | 18 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 21 |
| VII. RECOMENDACIONES | 22 |
| REFERENCIAS..... | |
| ANEXOS | |

RESUMEN

El trabajo estableció como objetivo general: determinar la percepción de los docentes sobre el liderazgo directivo, la investigación siguió el enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, se trabajó con 50 docentes que respondieron un cuestionario de 20 preguntas en relación a la variable, con la información, se identificó que el liderazgo directivo se desarrollan en un nivel regular; los datos estadísticos llevaron a la conclusión; según la percepción de los docentes que los directivos en cuanto a su desempeño como líder pedagógico no cubre las expectativas de los docentes.

Palabras clave: Liderazgo directivo, pedagógico, desempeño.

ABSTRACT

The work established as a general objective: to determine the teachers' perception of managerial leadership, the research followed the quantitative, descriptive, non-experimental approach, we worked with 50 teachers who answered a questionnaire of 20 questions in relation to the variables, with the information, it was identified that directive leadership is developed at a regular level; the statistical data led to the conclusion; According to the teachers' perception that the directors' performance as a pedagogical leader does not meet the teachers' expectations.

Keywords: *Managerial leadership, pedagogical, performance*

I. INTRODUCCIÓN

Al encontramos en la era del conocimiento y de la transformación, donde las demandas de la sociedad, para con los individuos es que sean capaces de desenvolverse de manera autónoma y eficaz; muchas veces dependerá no sólo del desempeño que tengan los docentes; más bien también depende del grado de involucramiento que tenga el director de la escuela en el proceso de aprender del estudiante. Al respecto la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023) considera que existe una gran necesidad por fortalecer el liderazgo escolar mejorando las actuaciones escolares. En tal sentido, es necesario diagnosticar las funciones como líder directivo en el ámbito pedagógico de la I.E a fin de fortalecer y trabajar de manera integrada con los docentes.

En Latinoamérica, la situación se pinta de la misma forma ya que la mayoría de países que conforman la región; sus resultados en cuanto a los logros de aprendizaje se ven influidos por el liderazgo directivo. La manera de gestionar la escuela en América Latina ha venido transitando de funciones netamente administrativas que implicaba normativas a la función del líder pedagógico; donde el director acompaña a los docentes, promoviendo buenas prácticas pedagógicas, dando mayor importancia a los propósitos educativos de los discentes Misad et al. (2022). En consecuencia, el director de una institución educativa debe contar con las herramientas pedagógicas para desempeñar esta función añadida a su nuevo rol directivo.

En el Perú las escuelas de la Educación Básica Regular, cuentan con políticas educativas que fomentan los logros de aprendizaje como base de una educación con calidad; dentro de esas políticas existe la implementación de manera constante de la formación del directivo como líder pedagógico. Rosales et al. (2020), manifiestan que existe una conducción en las escuelas que se llevan a cabo homogéneamente, con rutinas que se centran en la labor administrativa desligándose del aprender; de igual manera una organización de la escuela con rigidez en su estructura dedicada sólo a sus funciones. Por lo tanto, se debe buscar que la función del director esté encaminada en conseguir logros de aprendizaje como consecuencia de un acompañamiento efectivo hacia

los docentes; los cuales presentan necesidades de empoderamiento de estrategias, consiguiendo así mejores resultados educativos.

En la región Moquegua, se ocupa los primeros lugares en logros de aprendizaje, a nivel nacional. Estos logros son a consecuencia de las decisiones que los directivos asumen, dando respaldo a los planes que se tiene para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. De igual manera Tafur et al. (2020) señalan que para la reforma de la escuela se necesita la transformación de la gestión que llevan a cabo los directivos; pues se ha demostrado que la función pedagógica que es inherente al director ha quedado en un segundo plano como impacto sobre los aprendizajes de los estudiantes, seguido del desempeño ejercido por el profesor. Por tal razón, no sólo debe tenerse en cuenta la labor administrativa que los directivos realizan; por lo contrario, es importante que el directivo se involucre en la dimensión pedagógica como parte de su quehacer relacionado a la enseñanza.

Partiendo de la problemática, es que nos formulamos la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la percepción docente del rol directivo como líder pedagógico, 2024? y las interrogantes específicas: a) ¿Cuál es la percepción docente de la dimensión organización de la escuela del rol directivo como líder pedagógico, 2024? b) ¿Cuál es la percepción docente de la dimensión acompañamiento pedagógico del rol directivo como líder pedagógico, 2024? c) ¿Cuál es la percepción docente de la dimensión comportamiento ético del rol directivo como líder pedagógico, 2024? d) ¿Cuál es la percepción docente de la dimensión promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo, del rol directivo como líder pedagógico, 2024? e) ¿Cuál es la percepción docente de la dimensión promoción de estilo de vida saludable del rol directivo como líder pedagógico, en el año 2024?

La justificación teórica; es percibida desde el punto de vista en que contribuirá con las diversas teorías y corrientes halladas que fortalecerán a la identificación del rol del director como variable de estudio; dada la persistencia en la problemática que radica en los perfiles de los directivos, por falta de manejo disciplinar Delgado et al. (2022); además de ello la base teórica, permitirá realizar el contraste con los hallazgos de nuestra investigación, teniendo en

consideración que se podrá establecer ciertos principios para la mejora y/o fortalecimiento de los directivos como líderes pedagógicos.

A nivel metodológico, recobra importancia al ser un trabajo de tipo cuantitativo; que nos permite responder al cuestionamiento ¿Cómo es?, en este caso a través del instrumento que se aplicará, podremos determinar cómo es la percepción docente acerca del rol del director como líder pedagógico.

De manera práctica, se justifica en la obtención de los resultados descriptivos; que a corto plazo; nos permitirá tener un conocimiento de la realidad del rol directivo, como líder pedagógico, bajo la percepción de los docentes; esto a su vez, servirá como diagnóstico previo al momento de tomar las decisiones más convenientes, acrecentándose así el buen desempeño del directivo como líder pedagógico.

Considerando la realidad del trabajo académico, se ha propuesto como objetivo general: Describir la percepción del docente sobre el rol directivo como líder pedagógico, en las instituciones educativas de la provincia de Ilo, 2024. En cuanto a los objetivos específicos, para su formulación, se han considerado las dimensiones de la variable en estudio: a) Describir la percepción docente de la dimensión organización de la escuela del rol directivo como líder pedagógico 2024 b) Describir la percepción docente de la dimensión acompañamiento pedagógico del rol directivo como líder pedagógico, 2024 c) Describir la percepción docente de la dimensión comportamiento ético del rol directivo como líder pedagógico, 2024 d) Describir la percepción docente de la dimensión promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo, del rol directivo como líder pedagógico 2024, e) Describir la percepción de los docentes de la dimensión promoción de estilo de vida saludable del rol directivo como líder pedagógico 2024.

La hipótesis que nos hemos planteado como respuesta a nuestra interrogante de investigación es: H_1 : La percepción docente sobre el rol directivo como líder pedagógico, en las instituciones educativas de la provincia de Ilo, 2024, es poco aceptable.

II. MARCO TEÓRICO

Manríquez y Reyes (2022) en su artículo científico; plasma la realidad del sistema educacional chileno sobre el liderazgo educativo, tuvo como objetivo realizar la descripción del rol directivo, a través de las prácticas de liderazgo en las instituciones educativas. El estudio fue realizado en los tres niveles del sistema educativo; al ser un artículo de revisión la metodología empleada fue la exploración bibliográfica para luego realizar un análisis descriptivo acerca del liderazgo. Entre los resultados se logra afirmar acerca de la necesidad de hacer seguimiento a las políticas públicas, cuyas tendencias fomentan el liderazgo directivo; de igual forma concluye que el rol del directivo es de gran impacto en una institución educativa; por lo que se hace necesario conocer profundamente el liderazgo directivo.

Rosales et al. (2020), a través de su artículo científico busca proponer un debate acerca del liderazgo escolar, a su vez construir de manera alternativa políticas educativas básicamente en tres países, Colombia, México y Chile; dicho trabajo ha sido realizado bajo el enfoque metodológico cualitativo con diseño fenomenológico; empleando técnicas de revisión documental, en revistas como Dialnet, Scielo, Scopus. Los autores concluyen luego de la revisión, que existe la necesidad de entender lo complejo del rol del director de las instituciones educativas; bajo un sistema que demanda la formalización, la formación y el equipamiento necesario para que el director ejerza sus funciones como un verdadero líder, en búsqueda de la calidad educativa.

Rodríguez et al. (2020) publicaron el artículo científico, que buscó determinar cómo hacen frente los directivos a los cambios de normativas; enfocados al desarrollo del liderazgo pedagógico en busca de la mejora escolar. La metodología que ha conducido el presente estudio está basada en un método global y holístico; donde los datos fueron recogidos a través de la técnica de la entrevista; la muestra estuvo conformada por 47 directivos entre varones y mujeres que ejercen funciones en instituciones públicas y privadas. En cuanto a los resultados se destaca que la mayoría de directivos emplea como metodología el trabajo por Proyectos; del mismo modo se ha llevado una evaluación de tipo cualitativa empleando las rúbricas de valoración.

Por su parte, Acevedo (2020) en su artículo científico de revisión bibliográfica; cuyo objeto de estudio fue dar a conocer la importancia del liderazgo directivo en un contexto de búsqueda de la calidad de docentes y por ende de la educación; el método que se empleó fue la revisión sistémica; el cual tiene cuatro fases: búsqueda, evaluación, análisis y síntesis de la información. Entre los principales hallazgos y conclusiones, se determinó que el liderazgo pedagógico es una importante herramienta para la construcción de una mejor educación; de igual forma pone en consideración que un líder escolar debe asumir funciones administrativas y a su vez asumir el papel de pedagogo con el fin de ser guía a sus similares sin olvidar la meta final, que los estudiantes aprendan competentemente.

Ordoñez et al. (2020), trata acerca del liderazgo directivo en un artículo de corte científico; cuyo objeto de estudio fue realizar un análisis del mismo, al igual que el desempeño de los docentes de bachillerato en instituciones educativas del Ecuador; con el fin de crear un constructo teórico como apoyo a la gestión institucional. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cualitativo, respaldado por la revisión documental. En cuanto a los resultados los autores manifiestan que el director debe ejercer un buen liderazgo con el fin de ser guía y conductor de una escuela. Como idea concluyente se tiene que los docentes en cuanto a su desempeño, mantiene una relación estrecha con el liderazgo que ejerce el directivo; además señalan que la legislación ecuatoriana viene contemplando funciones para los directivos como las de guiar a los docentes para la consecución de los objetivos que se han planteado.

Montero (2022), desarrolla la tesis, cuyo objeto fue establecer si existe relación directa del liderazgo pedagógico y el clima laboral; el enfoque del estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo, la muestra con la que contó el estudio fue de 27 profesores; habiéndose empleado para la recolección de datos técnicas como la encuesta y la observación. Entre los principales resultados se ha obtenido que sí existe una correlación de Spearman positiva de 0.738, entre el liderazgo pedagógico y el clima laboral. El autor concluye que el papel de líder no sólo debe ser para los directivos, sino que para los docentes también; pues existe una gran necesidad de fomentar un nivel alto de comunicación entre pares, a fin de desarrollar habilidades concernientes a una calidad educativa.

Contreras (2023), en su tesis desarrollada, tuvo como objeto de estudio al liderazgo pedagógico y la relación que este mantiene con el compromiso docente de instituciones educativas de la UGEL 15 de Lima. Para el proceso de investigación se empleó el enfoque cuantitativo, y el diseño correlacional; la encuesta fue la técnica empleada para la recolección de los datos, la muestra se conformó con 305 docentes de la misma UGEL. En cuanto a los resultados se concluye que existe una correlación significativa entre las dos variables de estudio liderazgo pedagógico y el compromiso institucional; al obtenerse una r de 0.805.

Lozada (2023), en su tesis acorde a las variables de nuestra investigación aborda la problemática que involucra establecer qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la gestión educativa precisamente en los individuos que se dedican a la docencia que laboran en una institución primaria de Lambayeque, Perú. El estudio responde al enfoque cuantitativo con alcance correlacional, 30 fueron los docentes que sirvieron como muestra, a quienes se les aplicó dos cuestionarios; como resultados se obtuvo que el 70% de docentes señala que la directora tiene un nivel bajo de liderazgo; lo mismo resultó con la variable gestión educativa cuando el 70%, refieren que el nivel es malo. Finalmente, la autora concluye que el liderazgo ejercido por el director se relaciona con el tipo de gestión educativa, de manera directa y significativa, pues la ρ fue de 0.773.

Vásquez et al. (2023), en el artículo científico de revisión bibliográfica, se tuvo como principal objetivo la revisión de manera sistemática la literatura que se relaciona con el liderazgo pedagógico en la gestión de las instituciones educativas; el método empleado es la revisión bibliográfica, teniendo ciertos criterios de inclusión como la consideración de la bibliografía a partir del año 2018; en cuanto a los resultados hay un reconocimiento de lo importante que es el liderazgo en la mejora de los aprendizajes y en la práctica docente. De igual forma los autores arribaron a la siguiente conclusión: el liderazgo administrativo y el pedagógico se encuentran en complemento, el cual sirve para una gestión que se orienta a la mejora continua.

Alonzo et al. (2023), publica un artículo de revisión sistémica; el cual tuvo como objetivo realizar el análisis del liderazgo directivo en el proceso educativo;

el método para llevar a cabo dicho estudio fue la revisión de la literatura en revistas de los últimos cinco años, la base de datos para la revisión sistemática fue Scopus, Scielo, Dialnet. Entre los principales hallazgos se pudo determinar que cuando mayor sea el conocimiento y la experiencia de los directores; mejor será el manejo de la gestión. Los autores arriban a la conclusión que el liderazgo directivo cumple un rol importante al momento de gestionar a otros profesionales; además promueve el desarrollo profesionalista, el acompañamiento, la retroalimentación y la evaluación.

La variable Rol del directivo como líder pedagógico; está enmarcada en las funciones que el director va encaminando con fines de mejora de los aprendizajes. Al respecto Rodríguez et al. (2020) señalan que al liderazgo pedagógico; también se le conoce como el liderazgo centrado en el aprendizaje; lo que implica la puesta en práctica de la autonomía pedagógica y el modelado de dirección el cual está centrado en el currículum, en el desarrollo profesionalista y la pedagogía; pues este está direccionado a la mejora del funcionamiento de las instituciones educativas y el proceso de aprendizaje.

Cada directivo se encuentra facultado para el proceso de creación, implementación y evaluación de los procesos educativos; que orienten a la escuela a obtener logros en los estudiantes; además de las metas propuestas como organización, mediante el trabajo colaborativo de toda la comunidad Tafur et al. (2020). Es preciso señalar que los directivos deben propiciar tener una visión futurista, empleando diversas estrategias que permitan efectuar los cambios que se necesitan en el aprendizaje (Colovic, 2022; Yangali y Torres, 2020).

En cuanto a las dimensiones de nuestra variable liderazgo pedagógico que propone el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDIR), el que se aprobó con RSG N° 304-2014-MINEDU Ministerio de Educación MINEDU (2014), se considera a la determinación de metas, la adquisición y asignaciones de presupuestos, la planeación del proceso evaluativo de la enseñanza, el involucramiento en el aprender y el desenvolvimiento profesionalista de los docentes, el aseguramiento de un espacio ordenado y de apoyo.

De igual manera (Bolívar, 2017, citado por Ramírez, 2022) , considera como dimensiones del liderazgo pedagógico del director a: la organización de la escuela; donde el director implementa de manera planificada cada uno de los instrumentos directrices de gestión; el acompañamiento pedagógico; acción que permite tener un acercamiento al docente para el fortalecimiento de las capacidades; el comportamiento ético, el cual permitirá una sana convivencia; promoviéndose la auto evaluación y un aprender constante; concluyendo en el hecho de promover estilos saludables de vida y el control de riesgo.

Entre las teorías que dan sustento al rol directivo como líder pedagógico, se encuentra la Teoría de las Relaciones, la cual se respalda en las relaciones sostenidas entre un líder y los individuos que lo siguen, estas relaciones están basadas en las potencialidades que cada miembro del grupo demuestra; de allí que el líder impulsa a los seguidores considerando los intereses propios y grupales, con el fin de lograr los objetivos Rodríguez (2018).

De igual manera Segundo (2021), propone la teoría denominada del Camino a la Meta; la cual se rige en identificar el rol del líder; no sólo con el fin de ofrecer un respaldo a los seguidores, en la consecución de sus metas; sino también en el proveer la dirección y el apoyo que se necesita; de tal forma que exista una interrelación entre los propósitos de la organización.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizada fue básica; dado a que no se orientan a resolver la problemática detectada; pues se limita a recoger información; que den pie a realizar otras investigaciones Hadi et al. (2023); fue realizada bajo el enfoque cuantitativo; puesto que busca información a través de la medición, representada en gráficos y el análisis estadístico Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio se ha realizado con un diseño descriptivo simple conocido también como la investigación estadística; describiéndose los datos, además de las características de la población Arias et al. (2022).



Donde:

M: Representa a los 50 docentes de una I.E.

O: Observación de la variable Directivo como líder pedagógico

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición de variables

Variable 1: Directivo como líder pedagógico

Definición conceptual. A decir de Barrientos et al. (2016) el desempeño de los directivos como líderes está en función a dinamizar y motivar la participación en pleno de los actores, como ecosistema educativo; donde cada acción se orienta bajo el principio de corresponsabilidad, cooperación, y democracia en la autoridad.

Definición operacional. La variable directivo como líder pedagógico fue medida a través de una encuesta de percepción de los docentes hacia el rol que cumple el directivo, dentro de la institución educativa. Para ello, se ha considerado la a) organización que el directivo tiene dentro de su gestión, b) el acompañamiento pedagógico, como estrategia de fortalecimiento de las competencias docentes, c) el comportamiento ético, d) la autoevaluación por parte de los docentes y finalmente, e) promueve estilos de vida saludable, a través de la sana convivencia Ramírez (2022)

Indicadores. Diagnóstico del entorno institucional, utilización de los recursos disponibles, uso óptimo del tiempo, clima escolar favorable, resolución de conflictos, motivación de los docentes, promueve la participación organizada.

Escala de medición. Se realizó en escala Ordinal, Likert entre las puntuaciones de 1 a 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población es definida como el conjunto de todos los individuos, donde se realizó análisis de ciertas características, que atañen al objeto de la investigación Sucasaire (2022). La presente investigación tiene como población a un total de 50 docentes de una I.E.

Criterios de inclusión. Se consideró todos los docentes de manera libre y voluntaria que laboren en una I.E.

Criterios de exclusión. Fueron excluidos los directivos entre el director y sub director de la institución educativa y aquellos docentes que no deseaban participar en la encuesta.

3.3.2. Muestra

Leyton (2018), considera que la muestra, es una manera de analizar una parte de la población; puesto que no es posible examinar a todos los elementos de la población; por ello, esta debe poseer las mismas o similares características

de la población. En el presente estudio la muestra se constituyó por 50 docentes de una I.E.

3.3.3. Muestreo

Está referido al proceso que se sigue estadísticamente, con el fin de identificar la muestra que será parte de la investigación Hernández et al (2014). La investigación no tomó en cuenta la muestra y muestreo; puesto que se trabajó con los 50 docentes que laboran en una I.E.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la Encuesta, la cual permitió obtener información sobre la variable Directivo como líder pedagógico. A decir de Suárez (2022) las técnicas son las formas, reglas y/o procedimientos que se realizan para adquirir la información.

3.4.2. Instrumento.

El instrumento que permitió recoger información específica de la variable a investigar es el cuestionario. Valenzuela y Flores (2018) sostienen que un cuestionario es un conjunto de interrogantes que se encuentran altamente estructuradas, donde la operacionalización de la variable sirvió para su formulación.

3.4.3. Validez

Para la validación del instrumento que mide la percepción del directivo como líder pedagógico, se consideró a tres expertos en investigación; los que de manera responsable emitieron un juicio de valor teniendo como base la consistencia y pertinencia de cada ítem Hernández et al. (2014)

3.4.4. Confiabilidad

Para el proceso de confiabilidad se realizó una prueba piloto a un grupo similar al de la muestra; que constó de 15 docentes. Al aplicarse el instrumento, se ha calculado a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Al

obtener 0,867 en el instrumento cuestionario para medir Directivo como Líder Pedagógico, se afirma que el instrumento tiene una Excelente confiabilidad.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para recoger la información y obtener resultados, para el objetivo propuesto en la presente investigación; en primer lugar, se procedió con la elaboración de los instrumentos, para luego someterlos al proceso de validez y confiabilidad; en un segundo momento se procedió a solicitar los permisos y consentimientos informados a los miembros de la muestra, para la aplicación del instrumento. Luego se procesó la información a través de hojas de cálculo, elaborando las tablas y figuras, que plasman los resultados obtenidos; para finalmente realizar las conclusiones del análisis efectuado.

3.6. Método de análisis de datos

El presente estudio, por ser un trabajo de tipo descriptivo; se empleó solo la estadística descriptiva; presentando los resultados en general y de manera específica; considerando las dimensiones que tiene la variable directivo como líder pedagógico; de esa manera se estuvo determinando el nivel de percepción de los docentes sobre el liderazgo que ejercen los directivos.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, se está considerando la Resolución N° 0262-2020-UCV; que dan a conocer los principios éticos que rigieron el estudio, estos principios éticos se articulan con la validez de los instrumentos; el estudio fue realizado con fines académicos, donde no se divulgará la identidad. De igual forma se deja entrever que las citas pertenecen a fuentes confiables, se ha redactado utilizando la RVI N°062 2023-VI-UCV cumpliendo los lineamientos de la norma APA en su séptima edición; pues se ha respetado el derecho de autor en las referencias que se consultó.

IV. RESULTADOS

Mediante el presente, se ha buscado determinar la percepción que tienen los docentes acerca del directivo como líder pedagógico, dentro de una institución educativa de la provincia de Ilo; del mismo modo, se observan los niveles de las dimensiones de la variable en cuestión; como respuesta a los objetivos planteados:

Tabla 1

Nivel de la variable directivo como líder pedagógico

| Niveles | f | % |
|------------|----|------|
| Deficiente | 5 | 10% |
| Regular | 26 | 52% |
| Eficiente | 19 | 38% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota. Datos que se obtuvieron del cuestionario para medir la percepción de los maestros sobre el directivo como líder pedagógico

Respecto a la totalidad de la Percepción que se tiene sobre el directivo como líder pedagógico, el 52% de los docentes perciben que es regular, el 38% de docentes, manifiestan que es eficiente y el 10% perciben que el Liderazgo directivo es deficiente; concluyendo que una gran parte de la muestra seleccionada y encuestada consideran al Liderazgo Directivo como regular; considerando que un líder pedagógico es el que inspira, guía y sirve de apoyo a los maestros con la finalidad de mejorar de manera continua el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 2

Niveles de la dimensión organización

| Niveles | F | % |
|------------|----|------|
| Deficiente | 5 | 10% |
| Regular | 32 | 64% |
| Eficiente | 13 | 26% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota: Se evidencian los datos de la dimensión organización

En la tabla 2, se puede apreciar el total de los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario que mide la percepción de los docentes hacia el directivo como líder pedagógico, donde respecto a la organización que este muestra el 64% de docentes perciben que el Liderazgo es regular mientras que el 26% señala que el liderazgo es eficiente y el 10% de los docentes manifiesta que es deficiente; puesto que las actividades que son desarrolladas respecto a la organización se concentran en un nivel medio.

En base a la distribución observada, se puede inferir que la percepción de los docentes, respecto a la organización cuentan con un desempeño regular, lo que representa una base sólida para el funcionamiento de la organización. Sin embargo, también existe un número significativo de docentes que se encuentran en el nivel "Eficiente", lo que indica un potencial para mejorar aún más el rendimiento general. A su vez, la presencia de un pequeño grupo con desempeño "Deficiente" sugiere la necesidad de implementar estrategias de apoyo o capacitación para ayudarlos a mejorar su desempeño.

Tabla 3

Niveles de la dimensión Acompañamiento pedagógico

| Niveles | f | % |
|------------|----|------|
| Deficiente | 6 | 12% |
| Regular | 29 | 58% |
| Eficiente | 15 | 30% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota: Datos de la dimensión Acompañamiento pedagógico

Respecto a la dimensión Acompañamiento Pedagógico el 58% de los docentes señalan que la función que realizan los directores es regular; mientras que el 30% señalan que es una función eficiente y el 12%, manifiesta que el acompañamiento pedagógico que realiza el director es deficiente; lo que significa que bajo la percepción de los docentes el acompañamiento pedagógico resulta ser regular, puesto que los docentes no consideran que reciban un adecuado acompañamiento, respecto a su práctica pedagógica.

En base a la distribución observada, se puede inferir que si bien la mayoría de los docentes (58%) consideran que el acompañamiento pedagógico que reciben se encuentra en el nivel "Regular", existe un porcentaje significativo(30%) de docentes que perciben un acompañamiento "Eficiente". Esto es positivo, ya que indica que hay experiencias exitosas de acompañamiento pedagógico en la escuela. Sin embargo, es importante prestar atención al 12% de los docentes que se ubican en el nivel "Deficiente", ya que podrían necesitar un acompañamiento más personalizado o intensivo para mejorar su práctica.

Tabla 4

Niveles de la dimensión Comportamiento ético

| Niveles | f | % |
|------------|----|-----|
| Deficiente | 6 | 12% |
| Regular | 20 | 40% |
| Eficiente | 24 | 48% |
| TOTAL | 50 | 100 |

Nota: Datos de la dimensión Comportamiento ético

En cuanto a la dimensión comportamiento ético, el 48% de los docentes consideran que el liderazgo directivo, respecto a esta dimensión es eficiente; mientras que el 40% manifiesta que el comportamiento ético es regular y el 12%, señala que es deficiente; en ese sentido la mayor concentración de datos se encuentra en el nivel eficiente y regular, lo que significa que el líder directivo muestra comportamientos y actitudes que resultan ser éticos a la mirada de los docentes.

En base a la distribución observada, se puede inferir que la mayoría de los docentes (48%) perciben que el director demuestra un comportamiento ético "Eficiente" en su práctica profesional. Esto es positivo, ya que indica que el directivo es consciente de su responsabilidad ética y actúa de manera responsable e íntegra. Sin embargo, es importante prestar atención al 40% de los docentes que ubican en el nivel "Regular" a los directivos y al 12% que se encuentran en el nivel "Deficiente".

Tabla 5

Niveles de la dimensión Autoevaluación de los docentes

| Niveles | f | % |
|------------|----|------|
| Deficiente | 6 | 12% |
| Regular | 19 | 38% |
| Eficiente | 25 | 50% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario que mide la percepción de los docentes en la dimensión Autoevaluación de los docentes

En la dimensión Autoevaluación de los docentes, se tiene que el 50% de la muestra encuestada señala, que es eficiente la acción de la autoevaluación como parte de la mejora continua; a decir de un 38% que percibe que la autoevaluación es regular y el 12%, sostiene que es deficiente; siendo la mayor concentración de datos en el nivel eficiente, lo que significa que respecto a esta dimensión se está llevando a cabo una labor que es parte de la aprobación de los docentes encuestados.

En base a la distribución observada, se puede inferir que la mayoría de los docentes (50%) tienen una buena percepción de su desempeño en la dimensión "Autoevaluación de los docentes". Esto es positivo, ya que indica que los docentes son conscientes de sus fortalezas y áreas de mejora, y están dispuestos a trabajar para mejorar su práctica. Sin embargo, es importante prestar atención al 38% de los docentes que se encuentran en el nivel "Regular" y al 12% que se ubican en el nivel "Deficiente". Estos docentes podrían necesitar apoyo o capacitación para mejorar su desempeño en esta área.

V. DISCUSIÓN

A la luz de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento que mide la percepción docente del directivo como líder pedagógico y sus dimensiones, en cuanto a la primera dimensión Organización del directivo, se tiene que es Regular; a decir de Ramírez (2022), la organización que realiza el director transita por un proceso de planificación de los instrumentos que serán las directrices que permitirán una gestión eficiente; logrando coincidir estas aseveraciones con (Huapaya, 2019), quien realiza el análisis del carácter procesal , concluyendo que al integrarse el proceso estratégico, el operativo y los procesos de soporte , dan lugar al proyecto educativo institucional, el cual debe ser abordado de manera activa por los principales actores de la institución educativa, ideas concordantes con las de Lozada (2023), pues él señala que el liderazgo que ejercen los directivos están relacionados con el tipo de gestión educativa, de una manera directa y significativa; puesto que al buscar la relación entre estas dos variables, se obtuvo una Rho de 0.773.

El nivel de percepción de los docentes sobre el acompañamiento pedagógico que realiza el Líder directivo, es regular, logrando concentrarse un significativo 58%, de la muestra encuestada, estos resultados son validados por Alonzo et al. (2023); pues señalan que el liderazgo directivo cumple un rol importante al momento de gestionar a otros maestros, promoviendo en ellos su desarrollo a través del acompañamiento. En ese entender el presente estudio evidencia que en la dimensión acompañamiento pedagógico no logra alcanzar un nivel eficiente. Estos resultados se ven fortalecidos con los hallazgos que presentan Vásquez et al. (2023) donde manifiestan que el liderazgo administrativo y el pedagógico se complementan, orientándose a una mejora continua.

El comportamiento ético del líder directivo, según la percepción de los docentes es Eficiente, respecto a este resultado estos coinciden con los obtenidos por Montero (2022); que señala al comportamiento con ética de un director, como fundamental; pues este crea un ambiente escolar positivo; donde todos los miembros de la comunidad educativa se sienten valorados y respetados. Del mismo modo Ordoñez et al. (2020), señalan que del liderazgo

que ejerza el director dependerá el desempeño de los docentes; pues estos deben mantener una relación estrecha de respeto, equidad y equilibrio.

En el presente estudio, la Autoevaluación de los docentes, bajo la percepción de los mismos es eficiente, esto se ve fortalecido por Tafur et al. (2020), cuando señala que cada directivo está en la facultad para crear, implementar y evaluar los procesos educativos; los cuales se orientan a obtener logros en los estudiantes; cabe señalar que este proceso de autoevaluación responde a la mejora continua en base a los resultados obtenidos, puesto que se evalúa con el fin de replantear estrategias que conlleven a mejorar. Al respecto (Colovic, 2022; Yangali y Torres, 2020).validan esta información al manifestar que los directivos propician una visión al futuro, empleando estrategias diversas que permitan efectuar los cambios necesarios para un mejor aprendizaje.

La percepción acerca de la promoción de estilos de vida saludable es regular; puesto que los maestros consideran que tanto la resolución de conflictos y la creación de un buen clima escolar ha sido afectados de tal manera que la función directiva como líder debe entablar nuevas estrategias que fomenten las relaciones interpersonales entre cada uno de los docentes , todo ello se ve fortalecido con las manifestaciones de Alonzo et al. (2023), pues, señalan que el director de una institución educativa, debe poseer manejo de habilidades blandas respecto al manejo de emociones, lo que servirá para potenciar el trabajo y la propia gestión como directivo; además de poseer un profundo conocimiento para resolver de manera rápida un sinnúmero de problemáticas propias de una institución educativa. Del mismo modo podemos decir que nuestros resultados aportan a lo dicho por Rodríguez (2018); al manifestar que las relaciones que se sostienen entre un líder y los individuos tienen sus bases en las potencialidades de cada integrante del grupo.

Finalmente, respecto a nuestro propósito del presente estudio el cual fue describir los niveles del Directivo como líder pedagógico , bajo la percepción de los docentes que laboran en una I.E. de la provincia de Ilo, se tiene que es un nivel regular lo que significa que el liderazgo directivo, no cubre las expectativas de los docentes en cuanto a las funciones que ejerce el director como líder que conduce las riendas de la institución educativa. Estos resultados se ven

consolidados con lo manifestado por Rodríguez et al. (2020), dado a que el liderazgo pedagógico es el que se centra en el aprendizaje, lo que implica la puesta en práctica de la autonomía pedagógica y el modelado de dirección, el que se centra en el currículo, en el desarrollo del profesional y en la pedagogía. Del mismo modo Manríquez y Reyes (2022), señalan que el rol directivo, tiene un gran impacto dentro de la institución educativa; por esa razón es necesario fortalecer, conocer y dar un mejor tratamiento a las competencias del directivo.

Pues bien, cabe señalar que el nivel encontrado es regular sobre el liderazgo directivo, lo que significa que el director muestra desempeños aceptables; pero a su vez estos no sobresalen; obteniéndose un desempeño intermedio, el cual es cumplido con responsabilidad y de manera consistente, pues este debe ser fortalecido mediante estrategias de formación y entendimiento sobre la función del líder pedagógico en una institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

Se ha determinado a través de la percepción de los docentes que el rol directivo como líder pedagógico, en las instituciones educativas de la provincia de Ilo, 2024, es regular; puesto que el 52% de docentes encuestados manifestaron que el liderazgo directivo tiene un nivel intermedio; lo que significa que es aceptable pero no sobresaliente.

Respecto a la percepción sobre las dimensiones organización de la escuela, acompañamiento pedagógico y la promoción de estilo de vida saludable del rol directivo como líder pedagógico, el nivel es regular; evidenciándose que los docentes perciben a estas dimensiones como punto de partida para alcanzar y/o trabajar sobre la mejora de las mismas.

En cuanto a las dimensiones comportamiento ético, la promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo, se tiene que la percepción de los docentes es Eficiente; puesto que la gran mayoría de los encuestados han respondido destacando los niveles más altos.

VII. RECOMENDACIONES

Desarrollar programas de formación continua para líderes directivos que enfatizan el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación, la empatía, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo.

Implementar sistemas de evaluación del desempeño que consideren el impacto del liderazgo directivo en el clima organizacional, el bienestar de los colaboradores y los resultados organizacionales.

Fomentar una cultura de liderazgo compartido que distribuya las responsabilidades de liderazgo entre diferentes niveles de la organización.

Promover la investigación-acción como una metodología para que los líderes directivos puedan generar conocimiento y mejorar su práctica de manera simultánea.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe* 9(11), 26-46.
- Alonzo, L.; León, K.; Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. Vol. 7 N° 28, 698-711.
- Arias, J.L., Hogado, J., Tafur, T.L. y Vásquez, M.J. (2022). *Metodología de la investigación. El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>.
- Barrientos, C., Silva, B., Antúnez, M.S. (2016). Competencia directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. *Educación, Lima*, v. 25, n.49,, p. 45-62.
- Contreras, M. (2023). *Liderazgo pedagógico y compromiso institucional en docentes de la UGEL - 15*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Delgado, R. Delgado, I., Delgado V. Balarezo, A. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista Propuestas educativas*, pp. 32-43.
- Hadi, M.,Martel.C.p., Huayta, F.T., rojas, C.R., y Arias, J.L. (2023). *Metodología de la Investigación. Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Induci Perú S.A.C.: <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>.
- Hernández- Sampieri, R. Mendoza Torres Christian Paulina. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Educación.

- Leyton, O. (2018). *La investigación en ciencias sociales. Establecimiento de hipótesis, métodos y técnicas de investigación, Información cualitativa y cuantitativa*. México D.F.: Editorial Trillas.
- Lozada, S. (2023). *Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque*. Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo.
- Manríquez K.; Reyes M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, vol. 46, núm. 1, pp. 1-28 DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>.
- Misad, K., Misad R. y Dávila O. (2022). EL clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Rev. Gestionar: revista de empresa y gobierno*, pp. 7-24 DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>.
- Montero, J. (2022). *Liderazgo pedagógico de los directivos y el clima laboral en la institución educativa coronel Andrés Rázuri, Tambo grande Piura, 2021*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Ordoñez, C.; Castillo, D.; Ordoñez, A.; Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 4, núm. 1, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>.
- Ramírez Hernández, A. (2022). Dimensiones de liderazgo pedagógico - docente en entornos universitarios: liminares de innovación educativa. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*. Vol.2, Núm. 2, <https://orcid.org/000-0002-6605-2394>.
- Rodríguez - Gallego, M., Ordoñez, R. & López - Martínez, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista Investigación Científica*, 38(1), pp. 275-292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>.
- Rodríguez, E. (2018). Las principales teorías del liderazgo. . *La mente es maravillosa*, <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorías-del-liderazgo/>.

- Rodríguez, M., Ordóñez R.; López A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.364581>.
- Rosales Yepes, Amalfi, Montes Miranda, A., Figueroa Gutiérrez, V. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Revista Espacios Vol. 41*.
- Rosales, A.; Montes, A.; Figueroa, V. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Revista Espacios Vol.41 (33) 2020*, <https://www.revistaespacios.com>.
- Segundo, L. (2021). *El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo camino - meta*. UAEM Repositorio Institucional El <https://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/110484>.
- Suárez, I. V. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Barquisimeto, Venezuela: FEDUPEL DOI: <https://doi.org/10.46498/upelipb.lib.0013>.
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. Lima - Perú: <https://repositorio.concytec.gob.pe/>.
- Tafur Puente, R.; Espinoza Quispe, H.; Tejada Ccayahuillca, N. (2020). Liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *Revista de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa*.
- Tafur, R.; Espinoza, H. Tejada, N. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *Revista Semestral de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa de Uruguay, N° 11*, <https://n9.cl/16oa7>.
- Valenzuela y Flores. (2018). *Fundamento de la Investigación Educativa*. México: Instituto Tecnológico de Monterrey.
- Vásquez, M., & Salazar, J. &. (2023). Liderazgo pedagógico del directivo: una gestión centrada en la mejora de aprendizajes. *Revista Corado*, 19(92), 18-27.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de variable

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------------------|---|--|------------------------------------|--|--|
| Directivo como líder pedagógico | El desempeño de los directivos como líderes está en función a dinamizar y motivar la participación en pleno de los actores, como ecosistema educativo; donde cada acción se orienta bajo el principio de corresponsabilidad, cooperación, y democracia en la autoridad Barrientos et al. (2016) | La variable Directivo como líder pedagógico será medida a través de una encuesta de percepción de los docentes hacia el rol que cumple el directivo como líder pedagógico, dentro de la institución educativa Ramírez (2022) | Organización del directivo | <ul style="list-style-type: none"> - Promoción de participación organizada. - Diseño de instrumentos de gestión escolar. - Dirección del equipo administrativo y/o de soporte. - Uso óptimo de recursos. | Escala de tipo Likert Del 1 al 5 1= Total desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indeciso 4=De acuerdo 5= Total acuerdo |
| | | | Acompañamiento pedagógico | <ul style="list-style-type: none"> - Motiva docente - Uso óptimo del tiempo. - Monitoreo a las competencias docentes. - Asesoramiento a docentes | |
| | | | Comportamiento ético | <ul style="list-style-type: none"> - Implementación de estrategias de transparencia. | |
| | | | Autoevaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de autoevaluación y mejora continua | |
| | | | Promueve estilos de vida saludable | <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de conflictos. - Buen clima escolar | |

Anexo 2. Formato del cuestionario

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ROL DIRECTIVO COMO LIDER PEGAGOGICO, BAJO LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES.

El cuestionario que se presenta tiene como propósito recoger información sobre el rol que desempeñan los directores.

Instrucciones: Estimado docente, lee atentamente los ítems, luego marca con una X en una celda del lado derecho que considere verdadero, cuya valoración es:

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|---------------|---|----------|---|------------|---|-----------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo | 2 | En desacuerdo | 3 | Indeciso | 4 | De acuerdo | 5 | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---|---------------|---|----------|---|------------|---|-----------------------|

| Variable | Dimensiones | Ítems | VALORACIÓN | | | | |
|---------------------------------|------------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Directivo como líder pedagógico | Organización del directivo | Selecciona el personal según el perfil adecuado a las necesidades institucionales. | | | | | |
| | | Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades. | | | | | |
| | | Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa. | | | | | |
| | | Coordina las actividades en horarios adecuados. | | | | | |
| | Acompañamiento pedagógico | Realiza la supervisión de acuerdo a la planificación. | | | | | |
| | | Se preocupa por monitorear la práctica docente. | | | | | |
| | | Utiliza instrumentos para el monitoreo al docente. | | | | | |
| | | Considera importante el acompañamiento y monitoreo de la enseñanza que imparte cada docente. | | | | | |
| | Comportamiento ético | El director demuestra en su trabajo la práctica de valores institucionales | | | | | |
| | | El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| | | Existe transparencia en la gestión de la Institución educativa | | | | | |
| | | Los directivos muestran en todo momento una actitud optimista en la gestión. | | | | | |
| | Autoevaluación de los docentes | El director propicia la autoevaluación de los docentes en torno a su práctica pedagógica | | | | | |
| | | El director promueve círculos de autoaprendizaje, en base a sus necesidades. | | | | | |
| | | El director genera espacios de planificación para los docentes | | | | | |
| | | El director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| | Promueve estilos de vida saludable | El director promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución | | | | | |
| | | El director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación. | | | | | |
| | | El director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación. | | | | | |
| | | Percibes que los directivos buscan permanentemente el consenso para temas institucionales de suma importancia. | | | | | |

Anexo 3. Formatos de validación de instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra.: Mg. Julia Matilde Fernández Nina

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: ***"Percepción Docente del Rol Directivo como Líder Pedagógico en Instituciones Educativas, Provincia de Ilo 2024"*** 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 de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Lady Diana Paredes Sarmiento
DNI :40949845

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Mg. Julia Matilde Fernández Nina |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor <input type="checkbox"/> () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | I.E Fe y Alegría N°52 |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

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 |
| Autor(a): | Lady Diana Paredes Sarmiento |
| Procedencia: | UCV - Trujillo |
| Administración: | Docentes |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Institución Educativa |
| Significación: | El cuestionario consta de 20 ítems para medir el rol directivo, 4 ítems en su dimensión Organización del directivo, 4 ítems en su dimensión Acompañamiento pedagógico, 4 ítems en su dimensión Comportamiento ético, 4 ítems en su dimensión Autoevaluación de los docentes y 4 ítems en su dimensión Promueve estilos de vida saludable, la escala de medición será: 1= Total desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo y 5= Total acuerdo |

4. Soporte teórico

| Escala /área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---------------------------|------------------------------------|--|
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Organización del directivo | Organización que el directivo tiene dentro de su gestión debe proponer, problematizar y orientar la reflexión sobre las estrategias a utilizar |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Acompañamiento pedagógico | Se define como estrategia de fortalecimiento de las competencias docentes, mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Comportamiento ético | Es el conjunto de valores que guía la conducta de la organización y orienta a sus miembros en la toma de decisiones |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Autoevaluación | Proceso por el que las personas identifican sus fortalezas, esfuerzos y valoran sus propios resultados en el desempeño de una determinada actividad |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Promueve estilos de vida saludable | Es tener una convivencia saludable en la comunidad educativa mediante manifestaciones de afecto, tolerancia, buen trato, respeto y solidaridad. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el rol directivo, bajo la percepción de los docentes elaborado por Lady Diana Paredes Sarmiento. En el Año 2024 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 incluido. | 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.

| |
|-------------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Organización del directivo
- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión organización de la escuela del rol directivo como líder pedagógico 2024

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Promoción de participación organizada | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Diseño de instrumentos de gestión escolar | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Dirección del equipo administrativo y/o de soporte | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Uso óptimo de recursos | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión acompañamiento pedagógico del rol directivo como líder pedagógico, 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Motiva docente | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Uso óptimo del tiempo. | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Monitoreo a las competencias docentes. | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Asesoramiento a docentes | 8 | 4 | 4 | 4 | |

Tercera dimensión: Comportamiento ético

- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión comportamiento ético del rol directivo como líder pedagógico, 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Implementación de estrategias de transparencia. | 9,10,11y 12 | 4 | 4 | 4 | |

Cuarta dimensión: Autoevaluación

Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo, del rol directivo como líder pedagógico 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Proceso de autoevaluación y mejora continua | 13,14,15 y 16 | 4 | 4 | 4 | |

Quinta dimensión: Promueve estilos de vida saludable

Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción de los docentes de la dimensión promoción de estilo de vida saludable del rol directivo como líder pedagógico 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Resolución de conflictos. | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| Buen clima escolar | 18,19 y 20 | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador
DNI 29301414

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra.: Mg. Denny Julia Peralta Valdivia

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "**Percepción Docente del Rol Directivo como Líder Pedagógico en Instituciones Educativas, Provincia de Ilo 2024**" 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 de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Lady Diana Paredes Sarmiento
DNI :40949845

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Mg. Denny Julia Peralta Valdivia |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | I.E Fe y Alegría N°52 |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

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 |
| Autor(a): | Lady Diana Paredes Sarmiento |
| Procedencia: | UCV - Trujillo |
| Administración: | Docentes |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Institución Educativa |
| Significación: | El cuestionario consta de 20 ítems para medir el rol directivo, 4 ítems en su dimensión Organización del directivo, 4 ítems en su dimensión Acompañamiento pedagógico, 4 ítems en su dimensión Comportamiento ético, 4 ítems en su dimensión Autoevaluación de los docentes y 4 ítems en su dimensión Promueve estilos de vida saludable, la escala de medición será: 1= Total desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo y 5= Total acuerdo |

4. Soporte teórico

| Escala /área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---------------------------|------------------------------------|--|
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Organización del directivo | Organización que el directivo tiene dentro de su gestión debe proponer, problematizar y orientar la reflexión sobre las estrategias a utilizar |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Acompañamiento pedagógico | Se define como estrategia de fortalecimiento de las competencias docentes, mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Comportamiento ético | Es el conjunto de valores que guía la conducta de la organización y orienta a sus miembros en la toma de decisiones |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Autoevaluación | Proceso por el que las personas identifican sus fortalezas, esfuerzos y valoran sus propios resultados en el desempeño de una determinada actividad |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Promueve estilos de vida saludable | Es tener una convivencia saludable en la comunidad educativa mediante manifestaciones de afecto, tolerancia, buen trato, respeto y solidaridad. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el rol directivo, bajo la percepción de los docentes elaborado por Lady Diana Paredes Sarmiento. En el Año 2024 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 incluido. | 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.

| |
|-------------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Organización del directivo
- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión organización de la escuela del rol directivo como líder pedagógico 2024

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Promoción de participación organizada | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Diseño de instrumentos de gestión escolar | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Dirección del equipo administrativo y/o de soporte | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Uso óptimo de recursos | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión acompañamiento pedagógico del rol directivo como líder pedagógico, 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Motiva docente | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Uso óptimo del tiempo. | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Monitoreo a las competencias docentes. | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Asesoramiento a docentes | 8 | 4 | 4 | 4 | |

Tercera dimensión: Comportamiento ético

- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión comportamiento ético del rol directivo como líder pedagógico, 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Implementación de estrategias de transparencia. | 9,10,11y 12 | 4 | 4 | 4 | |

Cuarta dimensión: Autoevaluación

Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo, del rol directivo como líder pedagógico 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Proceso de autoevaluación y mejora continua | 13,14,15 y 16 | 4 | 4 | 4 | |

Quinta dimensión: Promueve estilos de vida saludable

Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción de los docentes de la dimensión promoción de estilo de vida saludable del rol directivo como líder pedagógico 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Resolución de conflictos. | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| Buen clima escolar | 18,19 y 20 | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI 41861005

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra.: Mg. Betty Sheridhan Diaz Añasco

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "**Percepción Docente del Rol Directivo como Líder Pedagógico en Instituciones Educativas, Provincia de Ilo 2024**" 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 de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Lady Diana Paredes Sarmiento
DNI :40949845

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El cuestionario.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Mg. Betty Sheridan Diaz Añasco |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | I.E Fe y Alegría N°52 |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

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 |
| Autor(a): | Lady Diana Paredes Sarmiento |
| Procedencia: | UCV - Trujillo |
| Administración: | Docentes |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una Institución Educativa |
| Significación: | El cuestionario consta de 20 ítems para medir el rol directivo, 4 ítems en su dimensión Organización del directivo, 4 ítems en su dimensión Acompañamiento pedagógico, 4 ítems en su dimensión Comportamiento ético, 4 ítems en su dimensión Autoevaluación de los docentes y 4 ítems en su dimensión Promueve estilos de vida saludable, la escala de medición será: 1= Total desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo y 5= Total acuerdo |

4. Soporte teórico

| Escala /área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---------------------------|------------------------------------|--|
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Organización del directivo | Organización que el directivo tiene dentro de su gestión debe proponer, problematizar y orientar la reflexión sobre las estrategias a utilizar |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Acompañamiento pedagógico | Se define como estrategia de fortalecimiento de las competencias docentes, mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Comportamiento ético | Es el conjunto de valores que guía la conducta de la organización y orienta a sus miembros en la toma de decisiones |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Autoevaluación | Proceso por el que las personas identifican sus fortalezas, esfuerzos y valoran sus propios resultados en el desempeño de una determinada actividad |
| Ordinal, tipo Likert: 1-5 | Promueve estilos de vida saludable | Es tener una convivencia saludable en la comunidad educativa mediante manifestaciones de afecto, tolerancia, buen trato, respeto y solidaridad. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el rol directivo, bajo la percepción de los docentes elaborado por Lady Diana Paredes Sarmiento. En el Año 2024 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 incluido. | 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Organización del directivo
- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión organización de la escuela del rol directivo como líder pedagógico 2024

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Promoción de participación organizada | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Diseño de instrumentos de gestión escolar | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Dirección del equipo administrativo y/o de soporte | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Uso óptimo de recursos | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión acompañamiento pedagógico del rol directivo como líder pedagógico, 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Motiva docente | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Uso óptimo del tiempo. | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Monitoreo a las competencias docentes. | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Asesoramiento a docentes | 8 | 4 | 4 | 4 | |

Tercera dimensión: Comportamiento ético

- Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión comportamiento ético del rol directivo como líder pedagógico, 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Implementación de estrategias de transparencia. | 9,10,11y 12 | 4 | 4 | 4 | |

Cuarta dimensión: Autoevaluación

Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción docente de la dimensión promoción de la autoevaluación y aprendizaje continuo, del rol directivo como líder pedagógico 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Proceso de autoevaluación y mejora continua | 13,14,15 y 16 | 4 | 4 | 4 | |

Quinta dimensión: Promueve estilos de vida saludable

Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción de los docentes de la dimensión promoción de estilo de vida saludable del rol directivo como líder pedagógico 2024.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Resolución de conflictos. | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| Buen clima escolar | 18,19 y 20 | 4 | 4 | 4 | |



 Firma del evaluador
 DNI 02428643

Anexo 4. Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

| CONFIABILIDAD CUESTIONARIO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|--|--|-----------|
| N° | Organización del directivo | | | | Acompañamiento pedagógico | | | | Comportamiento ético | | | | Autoevaluación de los docentes | | | | Promoción de estilos de vida saludable | | | | TOTAL |
| | Selecciona el personal según el perfil adecuado a las necesidades institucionales | Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades | Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa | Coordina las actividades en horarios adecuados | Realiza la supervisión de acuerdo a la planificación. | Se preocupa por monitorear la práctica docente. | Utiliza instrumentos para el monitoreo al docente. | Considera importante el acompañamiento y monitoreo de la enseñanza que imparte cada docente. | El director demuestra en su trabajo la práctica de valores institucionales | El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes. | Existe transparencia en la gestión de la Institución educativa | Los directivos muestran en todo momento una actitud positiva en la gestión | El director propicia la autoevaluación de los docentes en torno a su práctica pedagógica | El director promueve círculos de autoaprendizaje, en base a sus necesidades. | El director genera espacios de planificación para los docentes | El director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes. | El director promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución | El director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación. | El director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación. | Percibes que los directivos buscan permanentemente el consenso para temas institucionales de suma importancia. | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 87 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 90 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 78 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 86 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 82 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 87 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 78 |
| 10 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 81 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 82 |
| 12 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 81 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 84 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 73 |
| 15 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| Var. P | 0.6489 | 0.78222 | 0.72889 | 0.86222 | 0.66667 | 0.53333 | 0.50667 | 0.78222 | 0.72889 | 0.78222 | 0.59556 | 0.46222 | 0.78222 | 0.72889 | 0.53333 | 0.66667 | 0.91556 | 0.59556 | 0.50667 | 0.91556 | 77.795556 |
| | 13.724 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario que se aplicó a la muestra piloto, docentes que no participan en la investigación.

Fórmula para el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] \quad (1)$$

Donde:

α = Coeficiente alfa

K = Número de preguntas o ítems

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ = Representa la sumatoria de las varianzas de cada pregunta o ítem

S_T^2 = Representa la varianza total por filas

Reemplazando los valores de la fórmula se tiene:

$$\frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{13.724}{77.796} \right]$$

$$a = [1.053] \left[1 - \frac{13.724}{77.796} \right]$$

$$a = [1.053][1 - 0.176]$$

$$= [1.053][0.824]$$

$$= 0.867$$

Haciendo uso del análisis de fiabilidad del software SPSS

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .867 | 20 |

El valor que se han obtenido como resultado (Alfa de Cronbach), para determinar el nivel de fiabilidad, puede ser comprendido mediante la siguiente escala. Según Hernández et al (2010, p.308).

| | |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0,54 a 0,59 | Confiable baja |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1,0 | Confiabilidad perfecta |

Al obtener 0,867 en el instrumento cuestionario para medir al Directivo como Líder Pedagógico, se afirma que el instrumento tiene una Excelente confiabilidad

Anexo 6. Resultados complementarios

Tabla 6

Niveles de la dimensión Promoción de estilos de vida saludable

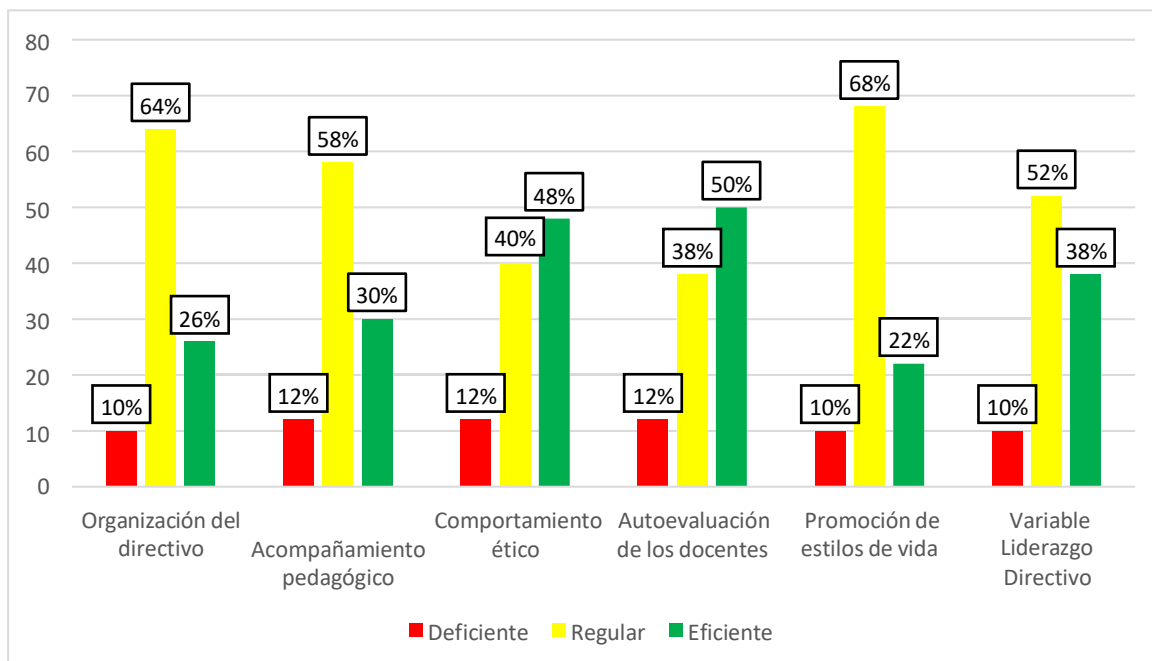
| Niveles | f | % |
|------------|----|------|
| Deficiente | 5 | 10% |
| Regular | 34 | 68% |
| Eficiente | 11 | 22% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario que mide la percepción de los docentes

La percepción que se tiene sobre la Promoción de estilos de vida saludable, el 68% de los docentes manifiestan que es regular, el 22% que es eficiente y el 10%, manifiesta que es deficiente, la mayor concentración de datos se encuentra en el nivel regular; puesto que consideran que la función directiva respecto a la resolución de conflictos y el manejo del clima escolar; aún existe la necesidad de fortalecer dichos indicadores que son parte de la promoción de Estilos de vida saludable.

En base a la distribución observada, se puede inferir que la mayoría de los directivos de la escuela están comprometidos con la promoción de estilos de vida saludable entre los estudiantes. Sin embargo, existe un margen para mejorar, ya que un porcentaje significativo (10%) de los directivos se encuentran en el nivel "Deficiente".

Figura 1 Nivel de directivo como líder pedagógico



Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a docentes para medir la percepción acerca del directivo como líder pedagógico.

En la figura 1, se puede apreciar el total de los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario que mide la percepción de los docentes hacia el directivo como líder pedagógico, donde respecto a la organización que este muestra el 64% de docentes perciben que el Liderazgo es regular mientras que el 26% señala que el liderazgo es eficiente y el 10% de los docentes manifiesta que es deficiente; puesto que las actividades que son desarrolladas respecto a la organización se concentran en un nivel medio.

Respecto a la dimensión Acompañamiento Pedagógico el 58% de los docentes señalan que la función que realizan los directores es regular; mientras que el 30% señalan que es una función eficiente y el 12%, manifiesta que el acompañamiento pedagógico que realiza el director es deficiente; lo que significa que bajo la percepción de los docentes el acompañamiento pedagógico resulta ser regular, puesto que los docentes no consideran que reciban un adecuado acompañamiento, respecto a su práctica pedagógica.

En cuanto a la dimensión comportamiento ético, el 48% de los docentes consideran que el liderazgo directivo, respecto a esta dimensión es eficiente; mientras

que el 40% manifiesta que el comportamiento ético es regular y el 12%, señala que es deficiente; en ese sentido la mayor concentración de datos se encuentra en el nivel eficiente y regular, lo que significa que el líder directivo muestra comportamientos y actitudes que resultan ser éticos a la mirada de los docentes.

En la dimensión Autoevaluación de los docentes, se tiene que el 50% de la muestra encuestada señalan, que es eficiente la acción de la autoevaluación como parte de la mejora continua; a decir de un 38% que percibe que la autoevaluación es regular y el 12%, sostiene que es deficiente; siendo la mayor concentración de datos en el nivel eficiente, lo que significa que respecto a esta dimensión se está llevando a cabo una labor que es parte de la aprobación de los docentes encuestados.

La percepción que se tiene sobre la Promoción de estilos de vida saludable, el 68% de los docentes manifiestan que es regular, el 22% que es eficiente y el 10%, manifiesta que es deficiente, la mayor concentración de datos se encuentra en el nivel regular; puesto que consideran que la función directiva respecto a la resolución de conflictos y el manejo del clima escolar; aún existe la necesidad de fortalecer dichos indicadores que son parte de la promoción de Estilos de vida saludable.

Finalmente, respecto a la totalidad de la Percepción que se tiene sobre el directivo como líder pedagógico, el 52% de los docentes perciben que es regular, el 38% de docentes, manifiestan que es eficiente y el 10% perciben que el Liderazgo directivo es deficiente; concluyendo que una gran parte de la muestra seleccionada y encuestada consideran al Liderazgo Directivo como regular; considerando que un líder pedagógico es el que inspira, guía y sirve de apoyo a los maestros con la finalidad de mejorar de manera continua el proceso de enseñanza y aprendizaje.