



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas- 2019

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

AUTORA:

Br. Rodriguez Huamani, Yeraldini Margarita (ORCID: 0000-0003-0017-0248)

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata, Noel (ORCID: 0000-0001-9308-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

Esta presente investigación, se hizo con mucho esfuerzo y dedicación, es por ello que quiero dedicárselo a mi grandioso padre Willian Rodriguez; con todo el amor más grande del mundo. Padre sabes que te extraño muchísimo y decirte promesa cumplida.

A mi extraordinaria madre Lucila; gracias por la fortaleza que me transmites diariamente y sobre todo tu paciencia y ánimo en este tiempo de arduo trabajo.

Agradecimiento:

Deseo expresar mi agradecimiento a mi asesor Noel Alcas por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi investigación.

A mi novio por la motivación y perseverancia a cumplir con mis metas.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RODRIGUEZ HUAMANI, YERALDINI MARGARITA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, COMAS- 2019

Fecha: 14 de agosto de 2019

Hora: 4:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dr. Ulises Cordova Garcia

Firma:

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar Por Mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisar APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Yeraldini Margarita Rodríguez Huamani, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas- 2019", para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Agosto de 2019


Br. Yeraldini Margarita Rodríguez Huamani

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.1.1. Paradigma	11
2.1.2. Enfoque	11
2.1.3. Tipo de estudio	11
2.1.4. Diseño	11
2.2. Variable y Operacionalización	12
2.2.1. Variable	12
2.2.2. Operacionalización de la Variable	12
2.3. Población	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.4.1. Técnica	14
2.4.2. Instrumento	14
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Descripción general: Liderazgo Pedagógico	18
3.2. Descripción por dimensión	19
3.3. Contrastación de hipótesis	22
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35

Anexos

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	47
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	50
Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento	57
Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento	59
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	60

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la Variable	12
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento recolector de datos de Liderazgo Pedagógico	14
Tabla 3: Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento Liderazgo Pedagógico	15
Tabla 4: Fiabilidad del Instrumento Liderazgo Pedagógico	16
Tabla 5: Niveles de liderazgo pedagógico entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	18
Tabla 6: Nivel de la dimensión Planificador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	19
Tabla 7: Nivel de la dimensión Organizador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	20
Tabla 8: Nivel de la dimensión Evaluador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	21
Tabla 10: De comparación de U de Mann Whitney del Nivel de Liderazgo Pedagógico entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	23
Tabla 12: De Comparación de U de Mann Whitney de la dimensión planificador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	24
Tabla 14: De Comparación de U de Mann Whitney de la dimensión organizador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	26
Tabla 16: De Comparación de U de Mann Whitney de la dimensión evaluador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Figura 1: Nivel de la Liderazgo Pedagógico entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	18
Figura 2: Nivel de la dimensión Planificador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	19
Figura 3: Nivel de la dimensión Organizador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	20
Figura 4: Nivel de la dimensión Evaluador entre dos Instituciones Educativas Privadas de Comas – 2019	21

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar los niveles de Liderazgo Pedagógico en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas-2019

La metodología que se utilizó en este estudio fue descriptiva comparativa. La población fue de 140 docentes entre las dos Instituciones, el muestreo es no aleatorio, la muestra fue intencionada.

Los resultados obtenidos señalaron que: el 6 % del profesorado de la Institución Educativa Científico Norte presentó alto nivel de liderazgo pedagógico a comparación del 72,5 % de la Institución Educativa John Nash. En cuanto a la dimensión liderazgo pedagógico planificador, el 22 % de la Institución Educativa Científico Norte representan nivel alto de la dimensión planificador, a diferencia del 55 % del profesorado de la Institución Educativa John Nash. En la dimensión organizador, el 28 % presentó alto nivel de liderazgo pedagógico organizador en la Institución Educativa Científico del Norte a comparación el 71,3 % de profesores de la Institución Educativa John Nash ha demostrado alto nivel Finalmente con respecto a la dimensión liderazgo pedagógico evaluador, el 7 % lo demostró así en la Institución Educativa Científico del Norte, en cambio, el 72,5 % de la Institución Educativa John Nash logran percibir alto nivel de liderazgo pedagógico evaluador que demuestra el directivo de su institución.

Palabras claves: Liderazgo Pedagógico, Dimensiones, Muestra.

Abstract

This research had as general objective to determine the levels of Leadership of teaching in the two Educational Institutions, Private, Comas-2019

The methodology that was used in this study was descriptive comparative. The population was 140 teachers between the two Institutions, the sampling is not random, the sample was intentional.

The results obtained indicated that: 6% of the teaching staff of the Educational Institution Science North presented a high level of pedagogical leadership compared to 72.5% the Educational Institution John Nash. In terms of the dimension of pedagogical leadership planner, 22% the Educational Institution Scientific North represent the high level of the dimension planner, unlike the 55 % of the teaching staff of the Educational Institution John Nash. In the dimension organizer, 28 % had high level of pedagogical leadership organizer at the Educational Institution Scientist in the North compared to the 71.3% of teachers of the Educational Institution John Nash has demonstrated high-level Finally with respect to the dimension of pedagogical leadership evaluator, the 7 % demonstrated as well in the Educational Institution Scientific of the North, in contrast, 72.5% the Educational Institution John Nash manage to perceive a high level of pedagogical leadership evaluator that demonstrates the management of your institution.

Key

words:

Pedagogical

Leadership,

Dimensions,

Sam

I. Introducción

Hoy en día la educación necesita que se ejecute un liderazgo, capaz de motivar, proporcionar y guiar a su personal, hacia objetivos y metas, dicho de otro modo, el desarrollo de una mejora de la calidad, necesita de un liderazgo pedagógico, efectuado por el director de las escuelas. .

Los problemas que atañen a toda institución educativa está vinculado a las actividades que efectúa el líder pedagógico, tanto en la parte planificación en la parte organizacional y la parte evaluativa, partiendo de la planificación mayormente los líderes debido a lo recargado de las actividades que tienen, no disponen de una agenda de actividades es decir es deficitaria la planificación de actividades de la institución educativa a lo largo del año y en función a otras instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) a la cual corresponde, entonces, esto les implica efectuar una labor individual aislada y desvinculada con las demás instituciones. Asimismo, en las instituciones educativas del cual se centra mi investigación, se pudo observar en relación al tema de la organización, la presencia de problemas y deficiencias en las mismas, a causa una planificación incompleta e incompatible con la realidad y necesidad del colegio, elaborada muchas veces de forma improvisada, porque prácticamente no hace una organización coherente a la funcionalidad de cada uno de los integrantes de la institución educativa. Al mismo tiempo la evaluación se hace de manera equivocada puedes evaluar solamente las consecuencias más no las causas de los problemas que estarían afectando a su institución educativa; entonces como desde la planificación hubieron carencias, la organización que es la siguiente etapa, es deficitaria, asimismo la evaluación continua con deficiencias muy serias porque se evalúa aquello que no fue planificado ni organizado correctamente; además de que la evaluación efectuada debió hacerse con la intención de ser correctiva, de acompañamiento y para fortalecer las actividades, mas no punitiva.

El estudio es importante, porque contribuirá en mejorar el liderazgo pedagógico de los directivos, en el desempeño docente y en la mejoría de los aprendizajes de los estudiantes. También, se pretende comprometer a los directores y docentes que contribuya en mejorar la calidad educativa y así asegurarnos que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos de calidad que les sirva para aplicarlo en su vida futura. Asimismo, la importancia sobre el

liderazgo pedagógico que representa una oportunidad de trabajo transversal, que atiende a las líneas de cooperación y desarrollo entre docentes para alcanzar las metas educativas incidiendo positivamente en el liderazgo como fenómeno social que permite operar efectivamente las relaciones interpersonales respondiendo sistemáticamente al conjunto de creencias compartidas entre los maestros al relacionarse entre sí, constituyendo una sinergia de acciones entre los docentes y el líder pedagógico en una dirección de objetivos y metas claras que proporcionan dirección y ejercen influencia con una visión de mejora en y para la escuela. Además dicha investigación, se realizó en dos Instituciones Educativas Privadas ambas pertenecientes al distrito de Comas, con docentes de los tres niveles inicial, primario y secundario, la cual nos posibilitó establecer la percepción del liderazgo pedagógico de los directores. De acuerdo a las condiciones descritas se busca saber ¿Cuál es el nivel del liderazgo pedagógico en dos instituciones educativas privadas John Nash y Científico del Norte, Comas-2019?

En los últimos años se han venido realizando investigaciones en distintos países sobre liderazgo pedagógico con la finalidad de comprender mejor el tema de estudio, entre ellos tenemos: Bravo (2017), tuvo como resultados de dicha investigación un nivel medio de liderazgo pedagógico en la mayoría de instituciones educativas en un rango del 66% y 78%. Las conclusiones señalaron que es fundamental lograr revertir estos valores y sobre todo trabajar conjuntamente con los docentes asignándoles responsabilidades y deberes que ayuden a formar una sinergia en las escuelas. En la investigación de Bolívar, Caballero y García (2017), se obtuvo como conclusiones un nivel medio de liderazgo pedagógico con influencia media en el aprendizaje académico y social de los estudiantes (66%) en cuanto a las estructuras, creencias y prácticas se encuentran en un nivel ineficaz, por lo que se expone que los maestros se encuentran descontentos y separados de otros docentes, sin poner mucha atención o participación en la escuela. Se concluye que una cultura de aprendizaje ayuda a formar mejores relaciones de éxito a través de una injerencia que prevé una preparación específica para este tipo de liderazgo. Incluso, Vaillant y Zidán (2016), los resultados que obtuvieron, señalaron un nivel bajo de liderazgo en el aspecto del currículo, siendo deficiente en su formulación de estándares para la mejora del aprendizaje. También se determinó un bajo nivel de investigación para la toma de decisiones en la escuela. Se muestra que 1 de cada 5 directores declara que usa datos y evidencia estadística o

de otra fuente de tipo cualitativa. Se demostró que el Perú y Costa Rica de los países evaluados presentan menor porcentaje de directores que tienen iniciativa de impulsar prácticas educativas. Y en un 41% destaca Brasil como país más destacado en la Región. En el estudio, Martínez (2017) obtuvieron como resultados tanto el ambiente laboral, el clima de aula y el apoyo de la dirección son variables que tienen mucha relevancia sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes en Latinoamérica. En el estudio, Bravo Ponce (2017) en la investigación Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región de Santiago de Chile, se concretaron la importancia del establecimiento y continuidad en el liderazgo pedagógico del Director del Liceo Ignacio Carrera Pinto en la dirección del PEI además mediante el desarrollo de las buenas prácticas pedagógicas. Por último, Ramos (2015) en su investigación realizada en Chile sobre la influencia del liderazgo pedagógico, mencionó la trascendencia del componente social, tal que sin dicha componente, el liderazgo carecería de su razón de ser, así como no tendría el soporte que en la actualidad tiene.

A su vez, un considerable número de investigadores nacionales han realizado investigaciones sobre la variable para poder más adelante contrastar el estudio: López (2018), obtuvo como conclusión un nivel regular de liderazgo pedagógico según la percepción de los docentes siendo un 65% en la opinión de los maestros. Un nivel bajo de un 25% y un nivel alto de un 10%. Asimismo, en el estudio de Ramos (2015) quien presentó la investigación sobre la Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de una I.E del nivel primario del distrito de Paucarpata Arequipa, las conclusiones mostraron la repercusión del liderazgo directivo en la gestión educativa, influyendo en la necesidad de planificar actualizaciones para su personal; Es más, Manuel (2016), obtuvo como resultados que el liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con desempeño docente de la I.E. N° 938 “Emilio Dayen Duc” Chumpi Parinacochas Ayacucho – 2015, con un coeficiente de correlación de 0,908 que se ubica en el nivel de alta correlación, lo que significa (Tau B de Kendall: 0,908 ; $p < 0,05$), También, Redolfo (2015) en la tesis titulada Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja- departamento de Junín- 2015, llegaron a la conclusión que el liderazgo pedagógico se halla vinculado de manera significativa con el desempeño docente ($\chi^2=15.566$; $p=0.001<0.05$), dicho valor también es determinado debido al valor del estadígrafo de significatividad (p) y con un valor de coeficiente Rho de Spearman positivo cercano a la

unidad es decir con una correlación considerable o relativamente fuerte, tal como lo mencionan las tablas referenciales para dichos valores de correlación para dos variables o correlaciones bivariadas, las mismas que fueron obtenidos en los cuadros de información proporcionados por el software SPSS, el cual se ha podido observar explícitamente dentro de dicha investigación; además determinó la existencia de una correlación directa y significativa entre las variables abordadas, siendo la primera la que ocasiona que el desempeño docente sea considerablemente aceptable. Por último, Mestanza (2017) en la tesis titulada Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, obtuvo como conclusión de la investigación indicaron que no hay relación significativa entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($r=0.593$; $p=0.744>0,05$); dicho valor también es determinado debido al valor del estadígrafo de significatividad (p) y con un valor de coeficiente Rho de Spearman positivo cercano a la unidad es decir con una correlación considerable o relativamente fuerte, tal como lo mencionan las tablas referenciales para dichos valores de correlación para dos variables o correlaciones bivariadas, las mismas que fueron obtenidos en los cuadros de información proporcionados por el software SPSS, el cual se ha podido observar explícitamente dentro de dicha investigación.

Sobre todas estas investigaciones previas ya mencionadas a la investigación propuesta, es de suma consideración sostener la variable de estudio “Liderazgo Pedagógico”, con teorías relativas, entre ellas se puede mencionar: La Teoría de los rasgos, Murillo (2008), definió esta teoría iniciaba con una idea que los líderes no se hacen, sino que nacen con unas características innatas que llega a desenvolverse de manera eficaz. Entre otras palabras esta teoría destacaba en encontrar la personalidad de un buen líder, sin embargo no se pudo encontrar nada de lo mencionado sobre un liderazgo exitoso.

También se puede mencionar: La Teoría Conductual, Murillo (2008), expuso esta teoría aflota en origen al fracaso de la teoría de los rasgos. Se focalizó en el análisis de los comportamientos: el primero fue sobre las características del trabajo directivo, enlazado a sus servicios, a su carga de conciencia y a su tiempo; y el segundo se trató sobre conductas de los directivos eficaces. Debido a lo que se ha mencionado, podemos hablar sobre las propuestas de modelos o enfoques de diferentes autores, para dar así un giro y aportar en la mejora, entre las cuales se puede mencionar en primer lugar : Enfoque de Liderazgo Transformacional,

según Bass y Avolio (2006) definió, el liderazgo transformacional como un desarrollo centrado en la estimulación de la consciencia de los colaboradores, con el fin de transformarlos en partidarios rentables, quienes se comprometan a llegar a la misión organizacional, separando sus propios beneficios por en un beneficio en común. Asimismo, Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es un desarrollo de transición positiva en los líderes, teniendo como foco cambiar a los colaboradores y así ayudarse mutuamente, de forma armónica, por lo cual aumenta el rendimiento de sus colaboradores. En otras palabras el liderazgo transformacional busca que los Líderes de las instituciones progresen en una mejora a los problemas de los colegios, con el fin de acrecentar en los docentes compromisos que sean de ayuda, para un beneficio en común con su institución, pues ello se llevará a cabo a través de consensos en las metas que tienen como escuela. En segundo lugar: Enfoque de Liderazgo distribuido, según Gronn (2002) sostuvo que el liderazgo distribuido es una comunicación interactiva entre el líder y sus colaboradores, al cual ejerce una distribución social en donde su labor es decisiva. Asimismo, Maureira, Garay y López, (2016) definió el liderazgo distribuido como una pieza para proporcionar el crecimiento de capacidades para una mejor calidad educativa. Dicho de otro modo, dentro de este marco se reestructura la labor del director quien, no es solo un administrador, sino una persona que conduce al cambio utilizando las competencias y capacidades de los integrantes de la comunidad educativa hacia un objetivo en común. En tercer lugar: Enfoque de Liderazgo Educativo, Sierra Villamil (2016) expuso, el liderazgo educativo es la persona o líder que guía a toda la comunidad educativa con una formación integral, en el crecimiento laboral para una mejor calidad educativa. En otras palabras el liderazgo educativo, es aquel líder que potencia y guía a sus colaboradores a crecer de forma integral y laboral priorizando en la mejora de la formación de los estudiantes a eso le denominamos que tenga una mejor calidad educativa.

Por consiguiente, se debe señalar cuáles son las funciones de un Líder Pedagógico, Ministerio de la Educación (Minedu , 2008), expuso el líder pedagógico debe realizar un acompañamiento y un estudio sobre cómo llegar a los objetivos, metas de la Institución Educativa y que estrategias utilizarán para lograrlo. Asimismo, Balzán (2010) señaló, que las funciones o tareas de un líder es de orientar , guiar , hacer un acompañamiento en el desarrollo del docente , a obtener capacitaciones, tener una comunicación asertiva , ayudarlo a que encuentre alternativas de solución a los diferentes problemas que afecten y empoderarlo en sus

buenas prácticas .En otras palabras, el líder pedagógico tiene como función guiar y examinar el ambiente donde laboran sus docentes y el desarrollo profesional de ellos, sin embargo, algunas Instituciones educativas emiten estas funciones, ya que algunas veces por la indefinición del cargo como líder hace que no se realicen dichas funciones principales de los líderes pedagógicos. Cabe considerar, para esta investigación las definiciones sobre la variable **“Liderazgo Pedagógico”** que sostienen diferentes autores desde sus puntos de vista: Leithwood (2009), expuso liderazgo pedagógico es el trabajo de trasladar e intervenir a otras personas los propósitos y objetivos distribuidos de los centros educativos. Dicho de otra manera, los docentes trabajan de manera directa con los alumnos y se vinculan con los aprendizajes en distintas áreas. Inclusive los líderes pedagógicos establecen situaciones y recursos en las escuelas para que los educadores realicen sus labores, dicho de otra manera, el líder educativo tiene como función de guiar en el cumplimiento de las funciones del educador. Asimismo, Murillo (2006), indicó que el liderazgo pedagógico conlleva un trabajo de transformación, de cambio e innovación del centro educativo y las aulas de clase para la mejoría de la educación que ofrece a los estudiantes y la labor del profesor.

También, nos hizo mención, (Balzán, 2008), líder pedagógico está definido fundamentalmente por tres dimensiones desempeñándose como planificador, organizador y evaluador. Asimismo, Mogollón, (2006), expuso la educación debe lograr formar a un "hombre crítico y apto para convivir en una sociedad, que participe activamente en los procesos de transformación social". Es decir que el nivel de líder pedagógico se ve reflejado en la transformación social que se puede hacer porque en la medida de que haya cambios sociales de transformación de trascendencia y efectuar algunas actividades vinculadas a su desarrollo y a su manera de ser o actuar. También, Carnoy (2008), indicó el líder pedagógico dentro de los aspectos sociopolíticos es fundamental lo que puede hacer tanto como social en el aspecto de sociología vinculadas al ámbito social; y tanto a la forma de cómo se maneja el pensamiento dentro de los ámbitos o parámetros políticos , porque desde el momento de que el líder piensa ya emite o emana una forma de pensamiento y eso es política dentro del sentido de la palabra.

Así mismo, Minedu (2014), el liderazgo pedagógico se determina como la tarea de reunir y de contribuir a otros para estructurar, y así lograr los propósitos compartidos de la

institución. Se infiere, que el liderazgo pedagógico, es hablar de un líder que cumple un rol importante en el enriquecimiento de mejoras en prácticas docentes, y calidad de los aprendizajes en los estudiantes. En otras palabras, quiere decir, el liderazgo pedagógico es de suma importancia en las escuelas. Tener un buen líder que guíe, oriente fue un modelo añorado durante mucho tiempo para el buen desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Medina y Gómez (2014), señalan el liderazgo pedagógico en una institución educativa, se transforma en el representante más determinante para planificar, evaluar y que se lleve a cabo las programaciones para los objetivos de la Institución. Asimismo, Bolívar (2010) nos indicó, liderazgo pedagógico, es la persona que tiene la capacidad de realizar autoridad sobre sus colaboradores para poder llegar a los objetivos o metas que tienen en común. También, Horn y Marfán (2010), definió el liderazgo pedagógico, como un compromiso compartido entre el líder directivo y los docentes para con los objetivos en común por medio de la guía del líder para el cumplimiento de ello.

Luego de haber mencionado las definiciones sobre la variable de investigación por diferentes autores, el siguiente aspecto a tratar en este estudio son las dimensiones de Liderazgo Pedagógico en respuesta a los Derechos de la Educación, según Balzán (2008), las cuales son: En primera instancia **Planificador**, la planificación suele ser la etapa más importante porque es en esta en la que se especifica, diseña lo que se tiene que hacer de manera concatenada secuenciada pensando en los objetivos pensando en las dificultades que hay en lo que tiene que hacer y se tiene que lograr considerando todo tipo de recursos. Tal como interpretando al mismo Balzán, es la forma de cómo se puede lograr aquello que se quiere de manera fácil efectiva y eficaz contundente vinculado a los objetivos y hacia las formas más económicas visibles plausibles y factibles de lograrlo aquello que se quiere de manera efectiva y con alcances y logros invisibles y fructíferos. Asimismo, Chiavenato (2000), nos dice que planear es, el desarrollo que realiza un agente, analizando las mejores estrategias para los métodos que utilice y así lograr los objetivos.

Por ello se considera que la planificación es una labor impostergable e infalible del líder pedagógico debido a que de ello depende la distribución de recursos, tiempos y demás elementos para que pueda lograr los objetivos y la forma de cómo quiere lograr, Incluyendo los recursos, los miembros direccionados hacia los objetivos, financiamiento y la proyección

para que tenga la inclusión de sujetos comprometidos y toda aquella población que se quiere inmiscuir y con las que se quiere contar para el logro de los objetivos, entonces mientras la planificación sea de una manera más adecuada proactiva contundente Clara definida se tendrá los objetivos que se quiere lograr con mayor Claridad; en su defecto al ser esta planificación deficitaria e insuficiente y móvil resultado de una planificación deleznable vulnerable e improvisada, se tendrá una serie de errores y defectos por lo mismo se concluye que la planificación es un proceso indispensable e inherente a todo líder pedagógico. Segunda dimensión **Organizador**, es otra facultad inherente y ligado a todo líder pedagógico por lo que después de la planificación lo que tiene que hacer es delimitar funciones y actividades, asignar recursos en función a las condiciones y capacidades de cada individuo y equipo al cual pertenece cada uno y asignar actividades a una línea de tiempo y a una secuencia de objetivos específicos que tiene que lograr cada uno de los integrantes de una institución organización, vinculados al objetivo general, entonces el logro del objetivo general se visualiza mediante aquella misión que está comprometida hacia una situación y hacia una educación próspera de futuro y de proyección que es lo que requiere nuestro país para que pueden caminar y progresar mediante una estructuración que tiene como base una organización adecuada plasmada en blanco y negro. También López, (2003), expuso que la organización es la realización de tareas por funciones, áreas e integrantes y la comisión de responsabilidades. Asimismo, Anderson (2010), señaló organizar, es guiar y examinar instancias de trabajo técnico.

La tercera dimensión **Evaluador**, es la otra característica que debe ser propio a todo líder pedagógico debido a que tiene que ser un individuo y profesional tal que pueda ir evaluando, midiendo, categorizando y valorizando cada aspecto que va logrando los integrantes de cada equipo para que ellos puedan mejorar no con la finalidad sancionar. Por lo tanto la evaluación lejos de tener un carácter punitivo o sancionador, tiene una misión y una finalidad de acompañamiento, soporte, tal que el evaluador pueda ubicarse en el mismo nivel del evaluado, para transferirle y asignarle de responsabilidades con las actividades y sugerencias mediante la ubicación de los implicados en un mismo plano, tal que pueda ubicarlo en una situación de corrección inmediata o de corrección por convencimiento mas no por imposición debido a que la horizontalidad en las funciones es inherente al buen desempeño democrático de las instituciones; en cambio cuando se busca una situación

vertical de una persona sobre la otra eso genera prepotencia y a veces abuso de autoridad o imperiosidad, y eso es aquello que incómoda y socava las interrelaciones humanas; pues la evaluación entonces debe tener esa óptica y esa mirada integral tal que la mejoría puede darse por convicción y compromiso más no por una situación de aislamiento ni de presión de la autoridad sobre el dependiente o el subordinado.

Se tiene una investigación de mayor jerarquía entre tantas, las desarrolladas (Day, Sammons, Hopkins, Leithwood & Kington, (2008), es una de las investigaciones de mayor relevancia y vinculadas a cada una de las dimensiones del autor Balzán, debido a que cada investigación se enfoca a una dimensión de manera específica y explota tanto de manera teórica como práctica tal que esta investigación ha sido alcanzado a nivel de entrevista científica y por lo mismo requiere toda la consideración debido a que en cada una de los aspectos dimensionados vincula muchas investigaciones por ejemplo en el campo de la planificación de la misma hace muchas investigaciones en todas las entidades educativas alto nivel; así mismo la evaluación de las actividades educativas lo hace vinculado a cada uno de los integrantes que forman parte de las Instituciones educativas . También, Finol (2004), señaló, con la evaluación se obtiene una mejora gradual, planificado y evaluado. Asimismo, Rodríguez (2011) expuso, la evaluación es la supervisión de la realización de objetivos o metas. Focaliza la cualidad que tiene la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme a lo programado.

El estudio se justifica en tres aspectos muy importantes, la primera es en el aspecto teórico, la investigación desarrolla una reflexión teórica con el propósito de conocer el comportamiento y características de la variable liderazgo pedagógico en dos instituciones educativas, en tal sentido el marco teórico juntamente con los antecedentes sirven de base para la formulación de problemas, objetivos e hipótesis, situándose en un análisis teórico que permitirá servir de guía y orientación para el análisis descrito en base de una teoría que apoya las condiciones observadas inicialmente hasta la fase final del estudio. Así mismo, la investigación desarrolla desde el campo educativo a nivel superior un aporte práctico al establecer resultados que servirán de base para el proceso de toma de decisiones de los directivos y docentes, así como para plantear alternativas de solución al problema observado originariamente.

La investigación es importante como diagnóstico y relevante en el marco de las teorías y bases conceptuales dado que explican la comprensión teórica del comportamiento de las variables concentrándose en sus particularidades y dimensiones observadas para su respectivo análisis y generalización. También, dicha investigación ha propuesto demostrar los niveles de liderazgo pedagógico a través del empleo de un instrumento debidamente validado y confiable en cuanto a sus propiedades psicométricas debidamente estructuradas en dimensiones, indicadores e ítems. Por ello, esta herramienta de recolección de datos ayudará a otros investigadores a crear una sinergia metodológica que ofrezca modelos y esquemas de investigación propicios y favorables tanto para las escuelas como para los beneficiarios del estudio. Desde luego podemos verlo en una justificación social, porque lo que tiene que hacer el líder pedagógico dentro de un ámbito social o jurisdicción geográfica, repercute en la sociedad, es decir implica cuánto cambio hizo el líder pedagógico, porque su labor no solamente va a quedar en las cuatro paredes de las instituciones educativas sino que irradia hacia toda la sociedad a la cual corresponde o pertenece tanto el estudiante como las personas que laboran en la Institución, debido a que la mayor cantidad de información o trascendencia de las actividades e irradiación de lo que se hace dentro de una entidad se refleja en el cambio de dicha sociedad.

Referente a todo lo mencionado de esta investigación se busca responder los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del liderazgo pedagógico en las dimensiones: (a) planificador, (b) organizador y (c) evaluador en las dos instituciones educativas privadas, Comas-2019? Asimismo, el estudio presenta suposiciones, llamadas hipótesis: Se considera como hipótesis general: Existe diferencias significativas en el liderazgo pedagógico en las dos Instituciones Privadas, Comas-2019, como hipótesis específicas tenemos: Existen diferencias significativas en las dimensiones (a) Planificador, (b) organizador y (c) evaluador en las dos Instituciones Privadas, Comas -2019. Por último, la investigación presenta los siguientes objetivos: El objetivo general: Determinar el nivel de liderazgo pedagógico en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas - 2019, como objetivos específicos son: Determinar el nivel en las dimensiones:(a) planificador, (b) organizador y (c) evaluador en las dos Instituciones Privadas, Comas – 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque los datos obtenidos serán procesados por el programa estadístico SPSS, para luego ser analizados.

Fernández, Hernández y Baptista (2003) exponen el enfoque cuantitativo usa el acopio de datos y el análisis estadístico, con el propósito de comprobar teorías.

2.1.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio es básico, solo tienes fines descriptivos sobre la variable de estudio, para a partir de ahí proponer algunas recomendaciones que ayuden a mejorar la calidad educativa. Para González (2004) el tipo de investigación básica es aquella que permite amplificar conocimientos, comprenderlos y proponer teorías.

2.1.3 Diseño de estudio

El diseño es no experimental, dado que la variable será evaluada en dos instituciones privadas, sobre las percepciones que tengan los docentes sobre el liderazgo pedagógico en su centro de trabajo. El estudio no busca cambiar las percepciones de los docentes, ni aplicar programas. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018), nos mencionan, que el diseño no experimental, es aquella que no manipula la variable, solo desea conseguir nuevos conocimientos. El estudio es de corte transversal, en vista de que se recogerá información en un solo momento por medio de la aplicación del cuestionario. También, Quispe (2014) menciona que los estudios transversales describen la variable tal como la encuentra al recoger la información, la cual se realiza en un momento determinado. Por último, la investigación es descriptiva comparativa, debido a que en este estudio se describe y compara los resultados de la variable con dos poblaciones distintas.

Esquema del Diseño Descriptiva Comparativa.

M1 ----- O1

M2 ----- O2

2.2. Variable y Operacionalización

2.2.1. Variable

Quispe (2014) definió la variable como todo aquello que se puede estudiar y que tiene valores diferentes. La variable de esta investigación es la calidad educativa. De acuerdo a Balzán (2008), el liderazgo pedagógico es aquel que tiene un propósito en común el director y los docentes, por lo cual el líder debe supervisar y acompañar a que los docentes adquieran conocimientos, habilidades, competencias escolares, sosteniendo como objetivo la mejora de la calidad, pues ello es expresado en los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, Quispe (2014), menciona que la Operacionalización de la variable permite describir las dimensiones, indicadores y preguntas que van a permitir analizar la variable de estudio

2.2.2. Operacionalización

La variable Liderazgo pedagógico es medida mediante tres dimensiones: Planificador, organizador y evaluador, con un total de 26 preguntas y cada una de ellas medidas con la escala de Likert, para facilitar su cuantificación; habiéndolo seccionado en bajo, medio y alto para facilitar su interpretación mediante tablas y figuras.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Planificador	Planifica	1, 2, 3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)	Bajo (26-60)
	Conduce	4, 5, 6		
	Gestiona	7, 8, 9		
Organizador	Organiza	10, 11, 12,	Casi siempre (4)	Medio (61-94)
	Coordina	13, 14, 15		
Evaluador	Evalúa	16, 17, 18, 19, 20,	Siempre (5)	Alto (95-130)
	Sintetiza	21, 22, 23, 24, 25, 26		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Hernández Sampieri (2018) expresó que la población es el conjunto de personas que tienen las mismas características en relación directa con el problema de estudio o que están comprendidos en el ámbito del trabajo de investigación.

En este estudio la población está determinada por todos los docentes de dos Instituciones Educativas Privadas del distrito de Comas, la primera es la Institución Educativa Privada John Nash, es una institución que dicta a tres niveles iniciales, primarios y secundarios, turno mañana conformado por 80 docentes. La segunda Institución Educativa es Científico del Norte, dicta su servicio en el nivel inicial, primario y secundario, en turno mañana, cuenta con 60 docentes. En total la población es de 130 docentes. Ambas instituciones son de nivel socioeconómico medio.

2.3.2 Muestra

Hernández Sampieri (2018), define a la muestra como una parte de la población que poseen características semejantes y es representativa de dicha población.

En esta investigación la muestra es no probabilística, también denominadas muestras dirigidas. Este tipo de muestra no utiliza la probabilidad ni fórmula matemática. La muestra es intencionada, las que están realizadas a juicio propio del investigador

2.3.3 Muestreo

Según Hernández Sampieri (2018), el muestreo es una técnica de la investigación científica, que se aplica para seleccionar una cantidad de sujetos que integran a la muestra de la población que van a ser estudiados.

El muestreo de este estudio es no aleatorio, significa que es una técnica en la que todos los integrantes que conforman a la población tienen igual probabilidad de ser seleccionados para la muestra, de los cuales se obtuvo dichas informaciones, contestaron un cuestionario de opción múltiple, que fue de 40 minutos.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó es la encuesta, la cual tiene como finalidad reunir la información en la muestra en estudio. Se pidió el consentimiento correspondiente a los dos centros educativos a investigar como parte del estudio, se realizó en fecha y hora dispuesta por las Instituciones. Referente a ello, Fernández, Zapata, González, y Vargas (2012) la técnica son todos los pasos o medios esenciales para recopilar información, de los que aplica el investigador para aproximarse a los hechos y tener información sobre el problema de estudio.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento recolector de datos de Liderazgo Pedagógico

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Liderazgo Pedagógico
Adaptado por :	Yeraldini Margarita Rodriguez Huamani
Lugar:	I.E.P. John Nash School y Científico del Norte
Fecha de aplicación:	26 de julio 2019
Objetivo:	Recoger información relacionada sobre la competencia de Liderazgo Pedagógico.
Administrado a:	Docentes Nivel Inicial- Primaria-Secundario
Tiempo:	Treinta minutos.

2.4.2. Instrumento

Según Quispe (2014), nos expuso que el instrumento, es el recurso que permite obtener información que se requiere para solucionar un problema. Se fijó como instrumento un cuestionario llamado “Liderazgo Pedagógico”, de Jiménez Domínguez, adaptada por la autora de la investigación, la cual tiene como propósito identificar las percepciones de los docentes sobre el liderazgo pedagógico de los directores de sus instituciones, evalúa tres dimensiones: planificador, organizador y evaluador. La prueba está dirigida a docentes. Contiene 26 ítems, las cuales están distribuidas cinco por cada dimensión, el tiempo para desarrollarlo es treinta minutos. Es un cuestionario politómico, debido a sus alternativas de respuestas, ya que son cinco, las cuales son: Siempre (5 pts.), casi siempre (4 pts.), algunas veces (3 pts.), casi nunca

(2 pts.), nunca (1 pt.). Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2003), expresan que los instrumentos deben tener como requisito imprescindible a la validez y confiabilidad. (Anexo 1)

Validez

Para Hernández (2018), se refirió a la cualidad del instrumento que mida lo que quiere medir. Entre otras palabras nos permite sacar información que necesariamente necesitamos conocer.

La validez de contenido según Ding y Hershberger, (2002), se estima a través de un panel o juicio de expertos. Por lo tanto la validez instrumento de la investigación fue validado por juicio de expertos en teorías relacionadas a la variable, los tres jueces son profesores de la Universidad César Vallejo, cuentan con un grado profesional de Doctor. Su evaluación consistió en evaluar si las preguntas del cuestionario (Instrumento) eran coherentes con la variable de estudio, también si respondían a la dimensiones, si es entendible, entre otros.

Tabla 3

Validez por juicio de expertos

No.	Grado académico	Experto	Dictamen
Experto 1	Doctor	Mitchel Alarcón Díaz	Suficiente
Experto 2	Doctor	Noel Alcas Zapata	Suficiente
Experto 3	Doctor	Yolvi Ocaña Fernandez	Suficiente

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad del instrumento, su versión preliminar se sometió a una prueba piloto con 44 docentes de instituciones educativas aledañas a la institución objetivo. Una vez, obtenidos los datos, estos se tabularon en la matriz del programa Spss 23, y se analizó dicha base de datos a través del comando *estadísticos de fiabilidad*, para calcular el índice de consistencia interna Alfa de Cronbach, ya que se trabajó con un instrumento de consistencia politómica. Una vez tabulados los resultados, estos se analizaron mediante el comando Analizar (análisis de fiabilidad), de cuyo reporte se obtuvo un índice de consistencia interna de 0,707, con 27 elementos analizados. El resultado indicó una confiabilidad moderada para el

instrumento, de acuerdo a los rangos de confiabilidad estándar para todo instrumento de medición cuantitativa (tabla 5).

Tabla 4

Niveles de confiabilidad para instrumentos de medición cuantitativa

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002).

2.5 Procedimiento

La presente investigación se inició abordando la realidad problemática, secundado con los antecedentes vinculados al título respectivo, agregando las teorías provenientes de libros tanto físicos como digitales, artículos científicos para contribuir a la teoría, lo que permitió que pueda hacer las dimensiones, que facilitaron la redacción de los problemas, objetivos, hipótesis y matriz de consistencia, con un alcance descriptivo, para lo cual se describirá los datos mostrados en tablas y figuras, tal que pueda arribar a conclusiones, recomendaciones y discusiones.

2.6 Método de análisis de datos

Una investigación es científicamente válida al estar sustentada en información verificable, que responda lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada. Para ello, es imprescindible realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar. Asimismo se desarrolló la encuesta a la muestra que estuvo constituida por 140 docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Comas. Se les tomo el cuestionario de Liderazgo Pedagógico con una duración de treinta minutos, con la finalidad de recoger información sobre el tema de estudio y sus dimensiones. La información obtenida se procesó en el programa estadístico SPSS 23, las

dimensiones del liderazgo pedagógico, planificador, organizador y evaluador. Luego se precisaron los números de los ítems, consistió en 26 ítems, además se llevó a cabo el llenado de datos teniendo presente el puntaje de las opciones de respuestas, las cuales son del 5 al 1. Con los resultados que se obtuvieron se realizó la prueba de hipótesis, para la cual se utilizó el estadístico de prueba de Mann Whitney. Por consiguiente, se solicitó el uso de la estadística descriptiva para los gráficos de barras y tablas. La examinación de datos se hizo con el programa estadístico SPSS 23. El método del estudio es descriptivo comparativo, para reconocer y describir la variable y sus dimensiones en dos Instituciones Educativas Privadas del distrito de Comas.

2.7. Aspectos éticos

El estudio ha realizado los aspectos indicados por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual indica por medio de su guía el proceso a continuar para llevar a cabo la investigación. Asimismo, se ha tomado en cuenta la autoría de la información bibliográfica, el estudio presenta citas con nombres de los diferentes autores, año de su estudio, nombres de editoriales, revistas y la cuestión ética que el estudio comprende. Asimismo, las descripciones de las citas pertenecen a la autora de la investigación, se tiene presente el concepto de autoría y los principios existentes en la norma APA.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Variable Liderazgo pedagógico

Tabla 5

Liderazgo pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Variable liderazgo pedagógico	I.E. John Nash		I.E. Científico del Norte	
	%	f	%	f
Bajo	1,3	1	42	25
Medio	26,3	21	52	31
Alto	72,5	58	6	4

Nota : Base de datos de la investigación.

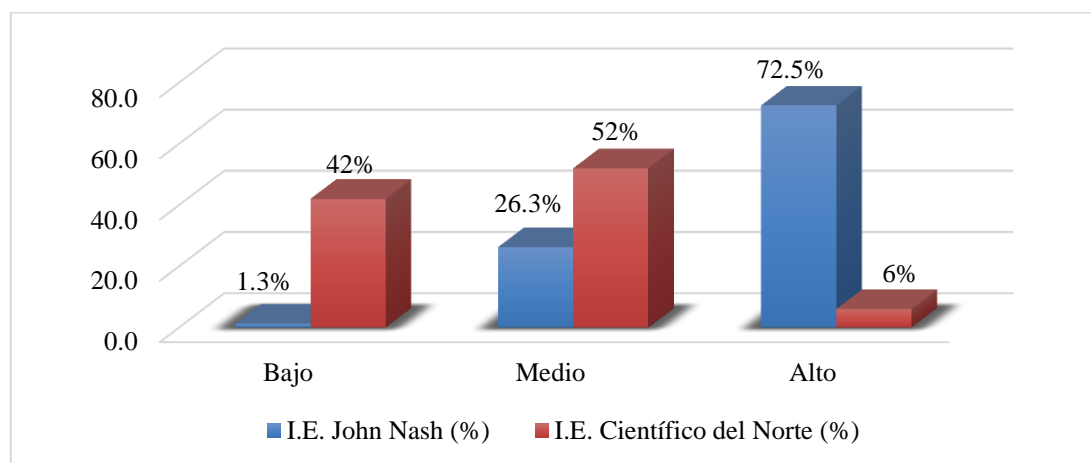


Figura 1. Comparación de porcentajes del liderazgo pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas.

De acuerdo a la tabla 5, se pudo obtener que 42 % de docentes de la I.E. Científico Norte alcanzó bajo nivel de liderazgo pedagógico respecto a su director, a comparación del 1,3 % de los profesores de la I.E. John Nash quienes obtuvieron también bajo nivel. Solo el 6 % del profesorado de la I.E. Científico Norte presentó alto nivel de liderazgo pedagógico a comparación del 72,5 % de la I.E. John Nash, quienes si percibieron alto nivel de este liderazgo en su director.

Dimensión Liderazgo pedagógico planificador

Tabla 6

Liderazgo pedagógico planificador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Dimensión Liderazgo pedagógico planificador	I.E. John Nash		I.E. Científico del Norte	
	%	f	%	f
Bajo	15	12	55	33
Medio	30	24	23	14
Alto	55	44	22	13

Nota: Base de datos de la investigación.

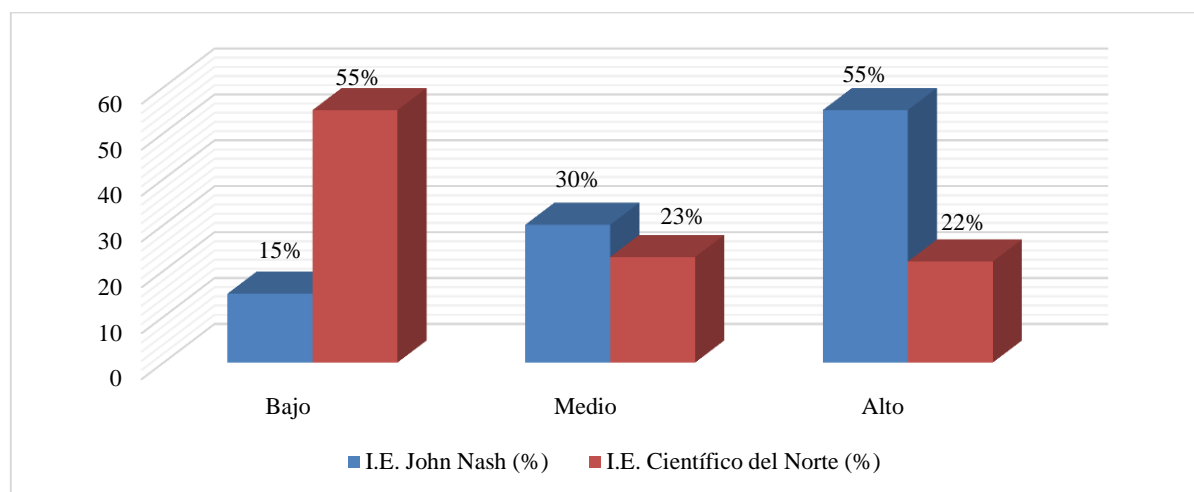


Figura 2. Comparación de porcentajes del liderazgo pedagógico planificador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas.

En cuanto a la dimensión liderazgo pedagógico planificador, el 55 % de docentes de la I.E. Científico del Norte han presentado bajo nivel, y el 15 % de aquellos que laboraban en la I.E. John Nash lograron nivel alto en la percepción sobre el liderazgo planificador de su director. Por otro lado, el 22 % de la I.E. Científico Norte representan nivel alto de la dimensión planificador, a diferencia del 55 % del profesorado de la I.E. John Nash, quienes obtuvieron alto nivel en la percepción de esta dimensión sobre su director(a).

Dimensión Liderazgo pedagógico organizador

Tabla 7

Liderazgo pedagógico organizador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Dimensión Liderazgo pedagógico organizador	I.E. John Nash		I.E. Científico del Norte	
	%	f	%	f
Bajo	11,3	9	38	23
Medio	17,5	14	34	20
Alto	71,3	57	28	17

Nota: Base de datos de la investigación.

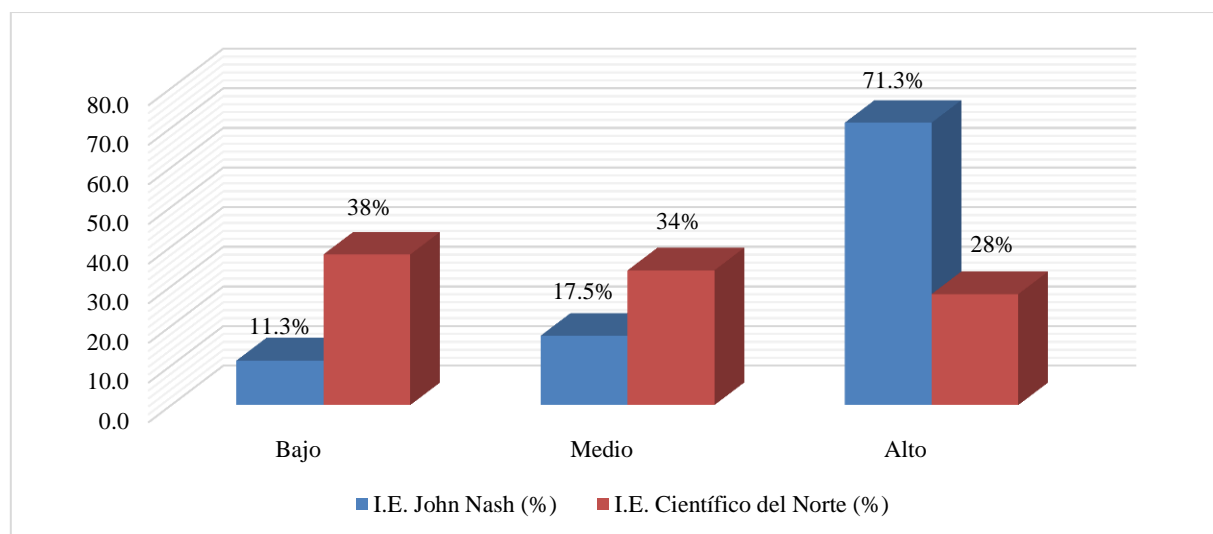


Figura 3. Comparación de porcentajes del liderazgo pedagógico organizador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas.

En la dimensión organizador, el 38 % de docentes de la I.E. Científico del Norte y el 11,3 % de la I.E. John Nash presentaron bajo nivel de percepción de liderazgo pedagógico organizador del director hacia ellos. En cambio, el 28 % presentó alto nivel de liderazgo pedagógico organizador en la I.E. Científico del Norte. El 71,3 % de profesores de la I.E. John Nash ha demostrado alto nivel en la percepción de la dimensión organizador sobre el directivo.

Dimensión Liderazgo pedagógico evaluador

Tabla 8

Liderazgo pedagógico evaluador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Dimensión Liderazgo pedagógico evaluador	I.E. John Nash		I.E. Científico del Norte	
	%	f	%	f
Bajo	16,3	13	63	38
Medio	11,3	9	30	18
Alto	72,5	58	7	4

Nota: Base de datos de la investigación.

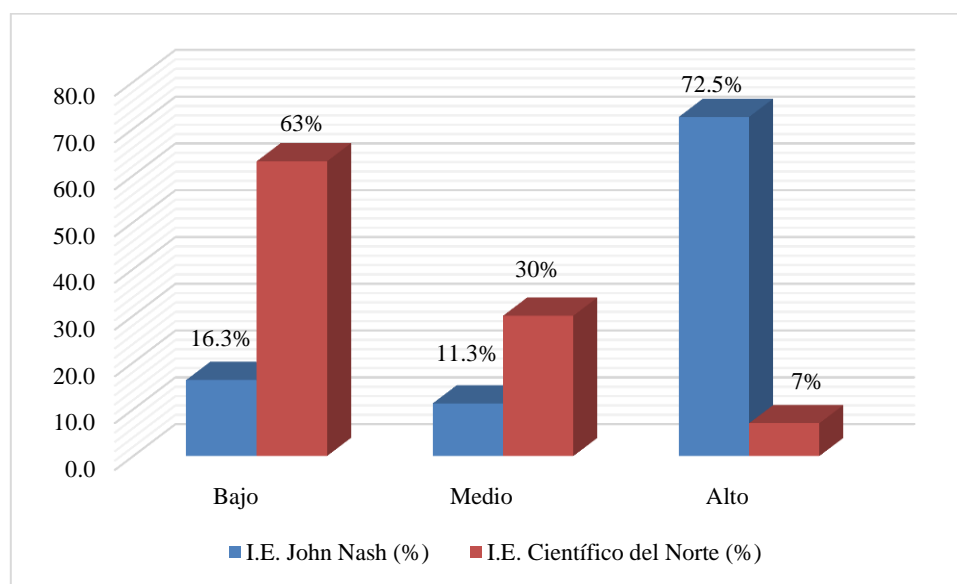


Figura 4. Comparación de porcentajes del liderazgo pedagógico evaluador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Respecto a la dimensión liderazgo pedagógico evaluador, el 63 % de los docentes de la I.E. Científico del Norte han alcanzado bajo nivel al igual que aquel 16,3 % de aquellos de la I.E. John Nash. En cuanto al alto nivel, solo el 7 % lo demostró así en la I.E. Científico del Norte, en cambio, el 72,5 % de la I.E. John Nash logran percibir alto nivel de liderazgo pedagógico evaluador que demuestra el directivo de su institución.

3.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general: Liderazgo pedagógico

Hipótesis:

Ho = No existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

Hi = Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

Probabilidad de error: 5 % (0.05).

Regla de decisión:

1er caso: sig. < 0.05, aceptar Hi.

2do caso: sig. \geq 0.05, aceptar Ho.

Tabla 9

Rangos de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Institución Educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
I.E. John Nash	80	96,13	7690,00
Variable liderazgo pedagógico I.E. Científico del Norte	60	36,33	2180,00
Total	140		

En cuanto al análisis de rangos basados en el cálculo de la mediana de Mann Whitney respecto a la variable liderazgo pedagógico (tabla 9), se encontraron diferencias considerables favorables al grupo de docentes de la I.E. John Nash ($R_p = 96,13$; $S_r = 7690,00$) a comparación a los de la institución I.E. Científico del Norte ($R_p = 36,33$). Por lo que se puede aseverar que, estas diferencias descriptivas iniciales permitieron aceptar que las medianas diferían entre sí en la comparación de puntuaciones obtenidas.

Tabla 10

Estadísticos de la prueba de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

	Variable liderazgo pedagógico
U de Mann-Whitney	350,000
W de Wilcoxon	2180,000
Z	-8,636
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Nota: Base de datos de la investigación.

En cuanto al contraste general de hipótesis sobre liderazgo pedagógico, se encontraron diferencias en la comparación de medianas, estas fueron significativas a nivel estadístico ($U = 350,000$; sig. = ,000; $p < .005$) (tabla 10). Ante este resultado se pudo observar que el índice de significancia ha sido menor al p-valor o probabilidad de error planteado (5 %), por lo que con un 95 % de confianza y los hallazgos obtenidos, se aceptó como respuesta a este contraste a la hipótesis alterna (H_1) como verdadera: Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019. Como también rechazar la hipótesis nula (H_0) planteada al inicio de la investigación.

Primera hipótesis específica: Liderazgo pedagógico planificador

Hipótesis:

H_0 = No existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico planificador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

H_1 = Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico planificador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

Probabilidad de error: 5 % (0.05).

Regla de decisión:

1er caso: sig. < 0.05, aceptar H_1 .

2do caso: sig. \geq 0.05, aceptar H_0 .

Tabla 11

Rangos de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico planificador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Institución Educativa		N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión pedagógico planificador	liderazgo I.E. John Nash	80	87,67	7013,50
	I.E. Científico del Norte	60	47,61	2856,50
	Total	140		

Nota: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la obtención de rangos referidos a la comparación de puntuaciones entre las dimensiones liderazgo pedagógico planificador que los docentes expresaron de su director(a) (tabla 11), se obtuvo mejor nivel de rango promedio para la I.E. John Nash ($R_p = 87,67$), a comparación de la I.E. Científico del Norte (47,61). La diferencias entre la suma de rangos entre ambas instituciones fue considerable y favorable para la I.E. John Nash ($\text{dif.}_{(I.E.JN - I.E. CN)} = 4157$).

Tabla 12

Estadísticos de la prueba de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico planificador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

	Dimensión liderazgo pedagógico planificador
U de Mann-Whitney	1026,500
W de Wilcoxon	2856,500
Z	-5,952
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Nota: Base de datos de la investigación.

En razón a la dimensión liderazgo pedagógico planificador (tabla 12), los(as) profesores de la I.E. John Nash diferencias con los docentes de la I.E. Científico del Norte, estas fueron significativas de acuerdo al reporte de la prueba Mann Whitney (tabla 10), ($U = 1026,500$; sig. = ,000; $p < .005$). Por cuanto, estos resultados permitieron decidir como respuesta a este

contraste a la hipótesis alterna (H_1) = Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico planificador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019; y rechazar la hipótesis nula (H_0).

Segunda hipótesis específica: Liderazgo pedagógico organizador

Hipótesis:

H_0 = No existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico organizador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

H_1 = Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico organizador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

Probabilidad de error: 5 % (0.05).

Regla de decisión:

1er caso: sig. < 0.05, aceptar H_1 .

2do caso: sig. \geq 0.05, aceptar H_0 .

Tabla 13

Rangos de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico organizador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Institución Educativa		N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión pedagógico organizador	I.E. John Nash	80	87,55	7004,00
	I.E. Científico del Norte	60	47,77	2866,00
	Total	140		

Nota: Base de datos de la investigación.

Respecto a la comparación de las puntuaciones obtenidas en la dimensión liderazgo pedagógico organizador (tabla 13), los docentes de la I.E. John Nash ($R_p = 87,55$), obtuvieron mejor nivel de rango que los de la I.E. Científico del Norte ($R_p = 47,77$). Por otro lado, la diferencia entre suma de rangos favorable a la I.E. John Nash fue de 4138.

Tabla 14

Estadísticos de la prueba de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico organizador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

	Dimensión liderazgo pedagógico organizador
U de Mann-Whitney	1036,000
W de Wilcoxon	2866,000
Z	-5,834
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Nota: Base de datos de la investigación.

En función al segundo contraste de hipótesis específica, la diferencia antes descrita fue significativa respecto a la comparación realizada a nivel estadístico ($U = 1036,000$; sig. = ,000; $p < .005$) (tabla 14). Por esto se aceptó la hipótesis alterna (hi), luego de contrastar el índice de significancia con un 95 % de confianza: Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico organizador en las dos Instituciones Privadas de Comas - 2019.

Tercera hipótesis específica: Liderazgo pedagógico evaluador

Hipótesis:

Ho = No existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico evaluador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

Hi = Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico evaluador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

Probabilidad de error: 5 % (0.05).

Regla de decisión:

1er caso: sig. < 0.05, aceptar Hi.

2do caso: sig. \geq 0.05, aceptar Ho.

Tabla 15

Rangos de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico evaluador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

Institución Educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
I.E. John Nash	80	91,36	7309,00
Dimensión liderazgo pedagógico evaluador I.E. Científico del Norte	60	42,68	2561,00
Total	140		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la comparación de puntuaciones en la dimensión liderazgo pedagógico evaluador (tabla 15), presentaron diferencias favorables a la I.E. John Nash ($R_p = 91,36$) respecto a los docentes de la I.E. Científico del Norte ($R_p = 42,68$); por lo que en la suma de rangos esta diferencia fue notoria y mayor para los docentes de la I.E. John Nash ($\text{dif. (I.E.JN - I.E. CN) = 4748}$).

Tabla 16

Estadísticos de la prueba de Mann Whitney en el liderazgo pedagógico evaluador en docentes de dos Instituciones Educativas de Comas

	Dimensión liderazgo pedagógico evaluador
U de Mann-Whitney	731,000
W de Wilcoxon	2561,000
Z	-7,109
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Nota: Base de datos de la investigación.

En la tercera hipótesis específica contrastada (tabla 16), se encontraron diferencias significativas en el análisis de Mann Whitney ($U = 731,000$; sig. = ,000; $p < .005$), a un nivel de confianza de 95 %, por lo que se pudo aceptar la hipótesis alterna (hi) como respuesta a esta comparación entre instituciones educativas: Existe diferencias significativas en la dimensión liderazgo pedagógico evaluador en las dos Instituciones Privadas de Comas -2019.

IV. Discusión

En cuanto al objetivo general de determinar el liderazgo pedagógico que los profesores de dos instituciones educativas de Comas percibían sobre su directivo, el 72,5 % de los docentes de la I.E. John Nash declaró alto nivel de liderazgo pedagógico percibido sobre su director(a), a comparación del 6 % que lo percibió en la I.E. Científico del Norte. En cuanto a los resultados inferenciales, se encontraron diferencia favorables en la comparación de medianas entre el grupo de docentes de la I.E. John Nash y los de la I.E. Científico del Norte ($Mdn_{(I.E. JN)} = 111,50 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 63,00$), cuyas diferencias también fueron corroboradas en el análisis de Mann Whitney respecto a la I.E. John Nash ($Rp = 96,13$; $U = 350,00$; $Z = -8,636$; $p < .005$), por cuanto se aceptó que existieron diferencias entre ambos grupos como se planteó inicialmente en la hipótesis alterna o del investigador (H_1).

Estos resultados son semejantes a los de Bravo (2017), quien también encontró diferencias, de lo cual asume que el trabajo cooperativo es un método esencial de ejercer el liderazgo para la mejora de toda institución educativa, al igual como ha pasado en los docentes de la I.E. John Nash, los cuales asumieron que su directivo ejerce tales competencias para conducir, organizar y evaluar formas de trabajo, sobre todo si exige que el trabajo de los docentes a su cargo se realice en equipo. De igual modo, estos resultados son similares a los de Manuel (2016), quien adujo que existe una relación directa entre el desempeño de los profesores con el liderazgo pedagógico del director, lo cual aquí se ha comprobado, ya que en algunos indicadores se asumió que los profesores corresponden a diversos procesos de gestión del director si participan en conjunto como lo está demostrando el sistema de gestión escolar de los docentes de la I.E. John Nash, por lo contrario, el sistema ejercido en la I.E. Científico del Norte desaprueba esta forma de ejercer el trabajo correspondiente entre la gestión del directivo y el rendimiento de su profesorado.

En función del primer objetivo sobre determina el liderazgo pedagógico planificador, hipótesis específica sobre el liderazgo pedagógico planificador, el 22 % de profesores de la I.E. Científico del Norte asume alto nivel de liderazgo pedagógico planificador del director a cargo, a comparación del 55 % de docentes de la I.E. John Nash, quienes declararon alto nivel de la dimensión planificador en su directivo, a quien le atribuyen competencias para la planificación, conducción y gestión de la escuela en la cual laboran. Respecto al análisis

inferencial, se encontraron medianas diferenciadas, obtenidas en los dos grupos de docentes de las dos instituciones intervenidas ($Mdn_{(I.E. JN)} = 45,00 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 21,00$), y se encontraron diferencias significativas favorables a los docentes de la I.E. John Nash ($Rp = 87,67$; $U = 1026,500$; $Z = -5,952$; $p < .005$), por lo que se asumieron diferencias significativas planteadas como parte de la hipótesis alterna de investigación.

Estos rasgos determinados en el directivo también se han obtenido en resultados similares en investigaciones como la de Ramos (2015), quien obtuvo que, el liderazgo directivo influye directamente en la complementación de los docentes bajo competencias de planificación. En este caso, esto ha sucedido de igual modo con los(as) profesores de la I.E. John Nash, pues entre sus indicadores asumen que el directivo promueve los procesos de planificación, permite el acompañamiento de formación y de trabajo, como también gestiona las mejoras de aprendizaje y sus condiciones para lograrlo. Por otro lado, los resultados se asemejan a los de Vaillant y Zidán (2016), quienes adujeron que la toma de decisiones, es importante para la motivación hacia la mejora educativa por parte del profesorado. En este caso, si se invierte el análisis, en los docentes a la I.E. Científico del Norte, se está reconociendo que el directivo suele dejar de lado este aspecto, en cuanto a la mejora proponen trabajar por objetivos, en cierta medida, esto los ha desprovisto de prácticas formativas para la planificación, y por el contrario, si ocurre con los(as) docentes de la I.E. John Nash.

De acuerdo al segundo objetivo sobre la determinación del liderazgo pedagógico organizador percibido por los docentes sobre sus directivos, el 71,3 % de docentes de esta institución percibieron que alto nivel de liderazgo pedagógico organizador por parte del director de la institución educativa en que laboraban, de esto se pudo asumir que entre sus competencias el directivo puede organizar y coordinar con sus docentes distintas actividades para realizar los procesos de forma efectiva. En cambio, el 28 % de docentes de la I.E. Científico del Norte percibieron alto nivel de este liderazgo en su directivo. Al nivel estadístico, se encontraron diferencias en las medianas comparadas por grupos / institución educativa ($Mdn_{(I.E. JN)} = 28,50 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 15,00$), las cuales también fueron significativas a favor de los(as) profesores(as) de la I.E. John Nash ($Rp = 87,55$; $U = 1036,000$; $Z = -5,834$; $p < .005$).

Estos resultados son similares a los de Bravo Ponce (2017), quien descubrió que el liderazgo pedagógico del directivo es influyente directo en las buenas prácticas docentes, por

cuanto, si la continuidad de un buen ejercicio de este tipo de liderazgo se realiza en paralelo al desempeño del profesorado, entonces las prácticas pedagógicas serán más eficientes. Ante esto, los resultados comparados han sucedido de forma similar en la investigación, ya que los docentes de la I.E. John Nash han percibido de su directivo es un generador de trabajo compartido con ellos, al pedirles realizar tareas de gestión compartidas como elaboración de instrumentos de evaluación, el desarrollo del plan anual de trabajo y la coordinación con aliados para el desarrollo de la institución y del desempeño escolar. También estos resultados son similares a los del estudio de Redolfo (2015), quien también halló que el liderazgo pedagógico y el desempeño del docente están correlacionados, con la diferencia que este estudio se realizó en territorio nacional, y de cuya experiencia se pueden aceptar similitudes más cercanas, aunque en este estudio solo se comparó el liderazgo pedagógico percibido por docentes.

Respecto al tercer objetivo específico, en la dimensión liderazgo pedagógico evaluador, el 7 % de docentes de la I.E. Científico del Norte expresaron percibir alto nivel de liderazgo pedagógico del tipo evaluador en su directivo, frente al 72,5 % de profesores de la I.E. John Nash, los cuales declararon percibir alto nivel de la dimensión evaluador, por cuanto, notaron que su director(a) evaluaba, y sintetizaba en este tipo de liderazgo, por lo que se caracterizó como aquel en el cual el orientaba en las actividades poco conocidas por los docentes, en el seguimiento de logros educativos como también, en los alcanzados por el monitoreo docente, y en el plan de trabajo anual. En el análisis inferencial, se hallaron diferencias en las medianas por grupos de docentes de ambas escuelas ($Mdn_{(I.E. JN)} = 53,00 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 24,50$), como también se corroboraron diferencias significativas entre ambos grupos, las cuales fueron favorables a la percepción de la dimensión evaluador en docentes de la I.E. John Nash ($Rp = 91,36$; $U = 731,000$; $Z = -7,109$; $p < .005$). Por lo que se pudo asumir que existieron diferencias en esta dimensión como se planteó en la hipótesis alterna.

Respecto a estos resultados, son similares a los de Mestanza (2017), quien encontró que el liderazgo pedagógico y el desempeño del profesor, también es crucial si se toma en cuenta las medidas que permiten evaluar de forma constante dicho desempeño. En el caso de los(as) profesores(as) de la I.E. John Nash, estas competencias también se encontraron implícitas en el liderazgo pedagógico de tipo evaluador en el directivo. De otro modo, estos resultados

tienen similitud con el estudio de Bolívar, Caballero y García (2017), en el cual relatan que el liderazgo pedagógico influye en la manifestación de las actitudes del profesorado, respecto a su rendimiento como también a las formas de evaluarse a sí mismos, por esto, los profesores de la I.E. John Nash lo comprueban de forma constante ya que el docente trabaja con ellos(as) sobre las actividades de gestión sobre la escuela, y el alcance de logros que se reflejan en el PEI institucional. Por otro lado, los(as) profesores(as) de la I.E. Científico del Norte reflejan todo lo contrario respecto a la percepción del estado evaluador del liderazgo pedagógico.

V. Conclusiones

Primera:

En función al objetivo general de la investigación y la hipótesis general en el estudio del liderazgo pedagógico, se encontraron diferencias en la comparación de medianas entre los grupos de docentes de la I.E. John Nash y Científico del Norte ($Mdn_{(I.E. JN)} = 111,50 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 63,00$). De igual modo se encontraron diferencias significativas ($Z = -8,636; p < .005$) favorables al 72,5 % de docentes de la I.E. John Nash quienes percibieron alto nivel de liderazgo pedagógico en su directivo. El 6 % de docentes de la I.E. Científico Norte expresaron alto nivel de este liderazgo reflejado en su director(a).

Segunda:

En razón del primer objetivo específico que derivó en la primera hipótesis específica sobre el liderazgo pedagógico planificador, se encontraron diferencias que favorecieron a los docentes de la I.E. John Nash ($Mdn_{(I.E. JN)} = 45,00 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 21,00$); cuyos índices estadísticos permitieron asumir que existieron diferencias a nivel estadístico ($Z = -5,952; p < .005$). El 22 % de profesores percibieron alto nivel de liderazgo pedagógico planificador en el director de la I.E. Científico del Norte; el 55 % de docentes de la I.E. John Nash declararon alto nivel de esta dimensión atribuyéndolo como una competencia de su directivo.

Tercera:

De acuerdo al segundo objetivo específico y la segunda hipótesis específica sobre la dimensión organizador, se encontraron diferencias de medianas correspondientes al grupo de docente de la I.E. John Nash ($Mdn_{(I.E. JN)} = 28,50 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 15,00$). Por otro lado, el 28 % logró determinar alto nivel de la dimensión organizador en los docentes de la I.E. Científico del Norte y el 71,3 % en la I.E. John Nash, manifiesta que el directivo coordina y organiza actividades necesarias para la mejora de la institución educativa.

Cuarta:

Respecto al tercer objetivo específico, tercera hipótesis específica comprobada, se hallaron diferencias significativas en la comparación de medianas en la dimensión evaluador ($Mdn_{(I.E. JN)} = 53,00 \neq Mdn_{(I.E. CN)} = 24,50$; sig. = ,000; $p < .005$). En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró que el 7 % de los docentes de la I.E. Científico del Norte percibieron alto nivel de dimensión evaluadora en su directivo, en cambio, el 72,5 % de profesores de la I.E. John Nash consideran predominante (alto nivel) de esta dimensión en el director que lidera en dicha institución, por cuanto, evalúa y sintetiza las actividades por las cuales mejorar el sistema escolar, desempeño y las actitudes de los profesores a su cargo.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se le hace un llamado a la administración de las Instituciones educativas Privadas y a los directivos de la Ugel 04 –Comas, a recomendación de tener en cuenta el liderazgo Pedagógico como unas de las variables más importantes para el desempeño docente y por ende una mejor calidad en los aprendizajes de los estudiantes. Esto conlleva a un mejor clima laboral, trabajo en equipo para un objetivo en común.

Segunda:

Se les recomienda a los directivos de las distintas Instituciones Educativas del distrito de comas a tener una educación de reflexión sobre el motivo y vocación por la cual tenemos esta profesión, sobre todo la función que tenemos ante la sociedad. Asimismo, a tener un consenso con su personal docente para identificar situaciones con posibles de mejora.

Tercera:

A las docentes se les recomienda investigar esta variable con dedicación y vocación sobre la base de los resultados obtenidos en mi investigación para dar sugerencias y propuestas para el mejoramiento educativo, ya que se observa aún la falta de liderazgo Pedagógico por parte de los directivos. Dicho de otra manera, los directivos no están tomando conciencia de su labor como líderes de sus Instituciones.

VII. Bibliografía

- Acosta, J. (2014). *Trabajo en Equipo*. Alfa Omega grupo editor, S.A. de C.V. México.
- Aguilar, J. (2010). *Trabajo en Equipo*. Network de psicología organizacional. México. Asociación ocucaqueña de psicología A. C.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52. Recuperado el 23 de septiembre de 2010 de: <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Avolio y Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. título de Magíster. Universidad de Maracaibo: Venezuela.
- Bravo, C. (2017) *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Chile
- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. *Revista Iberoamericana de Educación*. N°. 67, pp. 55-70, ISSN: 1022-6508, OEI/CAEU. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iq0pdVmPCLEJ:https://rieo.ei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México Ed. Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo. Mejora educativas*. En A. Medina (coord.): *El liderazgo en educación*. Recuperado de: <http://es.Scribd.com/doc/133183953/Bolivar-1997-liderazgo-mejora-ycentros-educativos#scribd>.
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un Líder Pedagógico y Distribuido Mejora los Logros Académicos? Revisión de la investigación y propuesta magis*. Revista de: <http://magisinvestigacioneducacionjaveriano.edu.co/>.
- Bolívar, A. (2015). *Construir localmente la capacidad de mejora: Liderazgo pedagógico y Comunidad Profesional*. En XIII CNIE (Conferencia Magistral). Chihuahua: Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). Recuperado de <https://goo.gl/EBQKLT>
- Bolívar, Caballero y García (2017) *Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar*. Revista Scielo. Recuperado por: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010440362017000200483&script=sci_abstract&tlng=s
- Carnoy, M. (2008). *Mejorando la calidad y la equidad de la educación en América Latina*. Recuperado por: <http://www.ceppe.cl/recursos/presentaciones>.
- Chamba, T. (2012). *Diseño alternativo de liderazgo pedagógico del docente que influya en el rendimiento académico de los niños y niñas del séptimo año de educación general*

básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo del Sector de Cumbaya. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Chiavenato, Idalberto (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* McGraw Hill. Interamericana. México

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.* México: McGraw-Hill.

Clark, C. y Perterson, P. (2006). *Teachers' thought processes.* New York:Macmillan

Conger, Jay y Riggio, Ronald (2007). *The practice of leadership. Developing the next generation of leaders.* Jossey-Bass, Inc. Publishers. EEUU.

Delgado, N., y Delgado (2003). *El líder y el liderazgo: reflexiones. Revista Interamericana de Bibliotecología, 26(2). 2, julio-diciembre, pp. 75-88. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>

Farías, S. (2010). *La Influencia del Liderazgo Pedagógico en el Rendimiento Escolar.* Tesis de Maestría no publicada, Universidad de la Frontera. Chile.

Fernández, González y Vargas, J. (2012). *Las dimensiones no reconocidas.* Recuperado de: [:Downloads/DialnetEticaYPoliticaEnPsicologia-1226775%20\(1\).pdf](http://Downloads/DialnetEticaYPoliticaEnPsicologia-1226775%20(1).pdf)

Fernandez, Hernandez y Baptista (2003) *Metodología de la investigación 5ta ED.* Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: Liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico en instituciones 105 educativas del Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), Lima, Perú.
- Garay, S. & Uribe, M. (2006). *Dirección escolar como factor de eficacia y cambio. Situación de la dirección escolar en Chile. Gestión educativa, realidad y política. Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10486/660847>
- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*.(Tesis de maestría) México.
- González, N., Eguren, M., y Belaunde, C. (2014). *Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano*. Economía y sociedad. Perú.
- Hernandez y Mendoza (2018) *Metodología de la Investigación 6ta ED*. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jiménez, A. & Feliciano, L. (2006). *Pensar el pensamiento del profesorado. Revista Española de Pedagogía*, 233, 105- 122. Recuperado de: <http://www.redalyc.org>.
- Jimenez, A. (2017) *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8374>
- Harris, A. y Muijs, D. (2004). «*Teacher leadership, a research project funded by the General Teaching Council and National Union of Teachers*».Recuperado de: http://www.ei-ie.org/en/websections/content_detail/3272.

- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership Project*. New York: Wallace Foundation. Recuperado de: <https://goo.gl/RZF3BW>
- Leithwood, K. (2005). *Educational Leadership. A review of the research. Prepared for the laboratory for student success*: Teple University Center for Research in Human Development and Education. Toronto
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Nottingham: National College for School Leadership. Recuperado de : <https://goo.gl/qvBCsm>
- Leithwood, K., Harris, A., y Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership* . *Revista School leadership and management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/13632430701800060>
- Leithwood, Kenneth; Mascal, Blair, y Strauss, (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Editorial Routledge Press.
- López, R. (2003). *Nuevo manual del supervisor, director y docente*. Venezuela.
- López, V. (2010). *Liderazgo y Mejora Educativa. Psicoperspectivas*. *Revista Scielo*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071869242010000200001&lng=es&tlng=es.
- Lussier, R. y Achua, C. (2006). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México.

MacBeath, J. y Cheng, Y. C. (2008). *Leadership for learning: international perspectives*. Rotterdam: Sense Publishers.

Manuel (2016) *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Docente en Educación Inicial*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29500?show=full>. Ayacucho-Perú.

Martínez (2017) *La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

McMahon, M. (2011) «*Leaders of learning: accomplished teachers as teacher leaders*». En T. Townsend y J. MacBeath (eds.), *International handbook of leadership for learning*. Dordrecht: Springer Netherlands.

Maureira, O., Moforte., C y Gonzales, G. (2014). *Más liderazgo distributivo y menos liderazgo directivo*. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/132/13232069009.pdf.

Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Perspectiva educacional. Chile.

Mestanza (2017) *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Recuperado de: repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

- Minedu (2008). *Situación del liderazgo educativo. Chile: Ministerio de la educación.* Recuperado de: www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Minedu, (2014). *Marco del buen desempeño docente.* Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Minedu, (2016). *Documento Prospectivo del Sector Educación al 2030.* Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://goo.gl/MZoUj7>. Perú.
- Minedu, (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021.* Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://goo.gl/93yKRa> . Perú
- Mogollón, A. (2006). *Calidad y enfoques de la supervisión. Revista Ciencias de la Educación, 1 (23), 29-46.* Recuperado de: <https://remembranza.wordpress.com/autopoiesis-y-calidad-para-la-supervision-educativa/>
- Minedu, (2016) *Currículo Nacional de Educación Básica Regular.* Perú.
- Murillo, F. J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.* Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/docs/murillo.pdf>
- Murillo, J. (2008). *Enfoque, Situación y Desafíos de la Investigación Sobre Eficacia Escolar en América Latina y el Caribe. En Rosa Blanco (Coord.) Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe, Santiago: Orealc-Unesco; LLECE.*

- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: liderazgo transformacional al liderazgo distributivo*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>
- Quispe (2014) [Factores asociados a la culminación del proyecto de investigación requerido para optar el título de especialista en una universidad peruana](https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rp_mesp/v31n1/a07v31n1.pdf). Recuperado de: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rp_mesp/v31n1/a07v31n1.pdf
- Ramos(2015) *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca"*, Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>. Perú.
- Redolfo (2015) *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/365>
- Riggio, Ronald y Reichard, Robert (2008). *The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, N°. 2. EEUU.
- Riveros-Barrera, Augusto. (2012). *La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional*. *Educación y Educadores*, 15(2), 289-301. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942012000200008&lng=en&tlng=es.
- Rodríguez, G. (2011) *Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en los Centros de Enseñanza*. (Tesis de maestría. Universidad de concepción, Chile). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2ao2.pdf>.

Rodríguez-Molina, Guillermo. (2011). *Funções e características da liderança pedagógica nas escolas. Educação y Educadores*, 14(2), 253-267. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012312942011000200002&lng=en&tlng=pt.

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional 10ª. Ed. Pearson Educación*. México

Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda.

Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO*. Recuperado de <https://goo.gl/rKc2DC>

Ruiz (2002). *Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento*. Revista FCE. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Stone-Jonhson (2009). *Regenerating teachers*. En M. Bayer y otros (eds.), *Teacher's career trajectories and work lives*. London: Springer.

Tichy, N. (2003). *Líderes en acción. Cómo formar líderes en todos los niveles de una organización*. México: Compañía Editorial Continental cecsa.

Troman, G. y Woods, P. (2009). «Careers under stress: teacher adaptations at a time of intensive reform». En M. Bayer y otros (eds), *Teacher's career trajectories and work lives*. London.

Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf> España.

Villamil (2016) *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012081602016000200007&script=sci_abstract&tl=s

York-Barr, J. y Duke, K. (2004). «*What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship*». Review of Educational Research.

Zembylas, M. y Schutz, P. A. (2009). «*Research on teachers' emotions in education: findings, practical implications and future agenda*». En P. A. Schutz y M. Zembylas (eds.), *Advances in teacher emotion research: the impact on teachers' lives*. Boston

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas- 2019							
Autor: Yeraldini Margarita Rodriguez Huamani							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel del Liderazgo pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas – 2019?</p> <p>Problemas Específico 1 ¿Cuál es el nivel del Liderazgo pedagógico en la dimensión Planificador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas – 2019?</p> <p>Problemas Específico 2 ¿Cuál es el nivel del Liderazgo pedagógico en la dimensión</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de liderazgo pedagógico en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas-2019.</p> <p>Objetivos Específico 1 Determinar el nivel de liderazgo pedagógico en la dimensión Planificador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas-2019.</p> <p>Objetivos Específico 2</p>	<p>Hipótesis General: Existen diferencias significativas en el liderazgo Pedagógico en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas 2019.</p> <p>Hipótesis Específico 1 Existen diferencias significativas en el liderazgo Pedagógico en la dimensión Planificador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas 2019.</p> <p>Hipótesis Específico 2 Existen diferencias</p>	Variable: Liderazgo Pedagógico				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificador	Planifica Conduce Gestiona	Del 1 al 9	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)	Baja (26 - 60)
			Organizador	Organiza Coordina	Del 10 al 15	Casi siempre (4) Siempre (5)	
					Media (61- 94)		
					Alta		

<p>Organizador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas – 2019?</p> <p>Problemas Específico 3</p> <p>¿Cuál es el nivel del Liderazgo pedagógico en la dimensión</p> <p>Evaluador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas – 2019?</p>	<p>Determinar el nivel de liderazgo pedagógico en la dimensión</p> <p>Organizador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas-2019.</p> <p>Objetivos Específico 3</p> <p>Determinar el nivel de liderazgo pedagógico en la dimensión</p> <p>Evaluador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas-2019.</p>	<p>significativas en el liderazgo</p> <p>Pedagógico en la dimensión</p> <p>Planificador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas 2019.</p> <p>Hipótesis Específico 3</p> <p>Existen diferencias significativas en el liderazgo</p> <p>Pedagógico en la dimensión</p> <p>Planificador en las dos Instituciones Educativas Privadas, Comas 2019.</p>	<p>Evaluador</p>	<p>Evalúa</p> <p>Sintetiza</p>	<p>Del 16 al 18</p>	<p>(95 -130)</p>
---	---	---	------------------	--------------------------------	---------------------	------------------

Instrumento de medición de liderazgo pedagógico

Estimado docente:

La presente encuesta es ANÓNIMA y tiene como finalidad recoger información relacionada sobre la competencia de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Agradezco leer cada pregunta detenidamente y marcar con una X en los casilleros de la derecha que corresponden a cada pregunta, las alternativas: 1, 2, 3, 4 ó 5, de acuerdo a las denominaciones indicadas:

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

	Ítems					
	Planificador	1	2	3	4	5
1	El director planifica oportunamente todos los documentos de gestión de la I.E.					
2	El director orienta y promueve la planificación de todos los trabajadores de la I.E. en los procesos de planificación.					
3	El director planifica de manera participativa la elaboración del PEI de la I.E.					
4	El director conduce de manera participativa la planificación de la programación anual con el equipo docente por grados y áreas.					
5	El director conduce de manera participativa la planificación de las unidades didácticas con el equipo docente.					

6	El director conduce de manera participativa la planificación de las sesiones de aprendizaje con el equipo docente.					
7	El director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su I.E.					
8	El director gestiona el acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.					
9	El director gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
	Organizador					
10	El director organiza a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar					
11	El director organiza su escuela promoviendo mecanismos de participación de la comunidad educativa.					
12	El director organiza las comisiones de trabajo para la elaboración y ejecución del PAT.					
13	El director coordina con el colectivo escolar el establecimiento de metas para las mejoras de la escuela en función de los aprendizajes.					
14	El director coordina con los aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes.					
15	El director coordina alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad.					
	Evaluador					

16	El director orienta y conduce el buen uso del material educativo para el logro de aprendizajes.					
17	El director orienta al cumplimiento de las horas lectivas para el cumplimiento de la calendarización del año escolar.					
18	El director orienta al docente a mejorar sus problemas de desempeño.					
19	El director orienta el trabajo en equipo entre los profesores.					
20	El director evalúa de manera participativa los documentos de gestión de la I.E.					
21	El director evalúa los logros alcanzados en el PEI de la I.E.					
22	El director evalúa de manera participativa el avance de la programación anual con el equipo de docentes.					
23	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.					
24	El director sistematiza los resultados de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.					
25	El director sistematiza los resultados del monitoreo y acompañamiento pedagógico.					
26	El director sistematiza los logros obtenidos en el desarrollo del PAT					

Constancia de la validación de los instrumentos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Planificador								
1	El director planifica oportunamente todos los documentos de gestión de la I.E.	/		/		/		
2	El director orienta y promueve la planificación de todos los trabajadores de la I.E. en los procesos de planificación.	/		/		/		
3	El director planifica de manera participativa la elaboración del PEI de la I.E.	/		/		/		
4	El director conduce de manera participativa, la planificación de la programación anual con el equipo docente por grados y áreas.	/		/		/		
5	El director conduce de manera participativa la planificación de las unidades didácticas con el equipo docente.	/		/		/		
6	El director conduce de manera participativa la planificación de las sesiones de aprendizaje con el equipo docente.	/		/		/		
7	El director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su I.E.	/		/		/		
8	El director gestiona el acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	/		/		/		
9	El director gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Organizador								
10	El director organiza a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.	/		/		/		
11	El director organiza su escuela promoviendo mecanismos de participación de la comunidad educativa.	/		/		/		
12	El director organiza las comisiones de trabajo para la elaboración y ejecución del PAT.	/		/		/		
13	El director coordina con el colectivo escolar el establecimiento de metas para las mejoras de la escuela en función de los aprendizajes.	/		/		/		
14	El director coordina con los aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes.	/		/		/		
15	El director coordina alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Evaluador								
16	El director orienta y conduce el buen uso del material educativo para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
17	El director orienta al cumplimiento de las horas lectivas para el cumplimiento de la calendarización del año escolar.	/		/		/		
18	El director orienta al docente a mejorar sus problemas de desempeño.	/		/		/		
19	El director orienta el trabajo en equipo entre los profesores.	/		/		/		

20	El director evalúa de manera participativa los documentos de gestión de la I.E.	/	/	/	/	/
21	El director evalúa los logros alcanzados en el PEI de la I.E.	/	/	/	/	/
22	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.	/	/	/	/	/
23	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.	/	/	/	/	/
24	El director sistematiza los resultados de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.	/	/	/	/	/
25	El director sistematiza los resultados del monitoreo y acompañamiento pedagógico.	/	/	/	/	/
26	El director sistematiza los logros obtenidos en el desarrollo del PAT.	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: H. J. Herrera Alarcón Díaz DNI: 972800
 Especialidad del validador: Mg. Psicología

13 de 07 del 2019

 Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificador							
1	El director planifica oportunamente todos los documentos de gestión de la I.E.	/		/		/		
2	El director orienta y promueve la planificación de todos los trabajadores de la I.E. en los procesos de planificación.	/		/		/		
3	El director planifica de manera participativa la elaboración del PEI de la I.E.	/		/		/		
4	El director conduce de manera participativa, la planificación de la programación anual con el equipo docente por grados y áreas.	/		/		/		
5	El director conduce de manera participativa la planificación de las unidades didácticas con el equipo docente.	/		/		/		
6	El director conduce de manera participativa la planificación de las sesiones de aprendizaje con el equipo docente.	/		/		/		
7	El director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su I.E.	/		/		/		
8	El director gestiona el acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de elevar las métricas de aprendizaje.	/		/		/		
9	El director gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Organizador	SI	No	SI	No	SI	No	
10	El director organiza a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.	/		/		/		
11	El director organiza su escuela promoviendo mecanismos de participación de la comunidad educativa.	/		/		/		
12	El director organiza las comisiones de trabajo para la elaboración y ejecución del PAT.	/		/		/		
13	El director coordina con el colectivo escolar el establecimiento de métricas para las mejoras de la escuela en función de los aprendizajes.	/		/		/		
14	El director coordina con los aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes.	/		/		/		
15	El director coordina alianzas y convechos con autoridades y actores de su comunidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Evaluador	SI	No	SI	No	SI	No	
16	El director orienta y conduce el buen uso del material educativo para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
17	El director orienta al cumplimiento de las horas lectivas para el cumplimiento de la calendarización del año escolar.	/		/		/		
18	El director orienta al docente a mejorar sus problemas de desempeño.	/		/		/		
19	El director orienta el trabajo en equipo entre los profesores.	/		/		/		

20	El director evalúa de manera participativa los documentos de gestión de la I.E.	/	/	/	/
21	El director evalúa los logros alcanzados en el PEI de la I.E.	/	/	/	/
22	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.	/	/	/	/
23	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.	/	/	/	/
24	El director sistematiza los resultados de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.	/	/	/	/
25	El director sistematiza los resultados del monitoreo y acompañamiento pedagógico.	/	/	/	/
26	El director sistematiza los logros obtenidos en el desarrollo del PAT.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Olaya Almánzar Yala DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. Mg. Educación

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

05 de 07 del 2019

.....

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificador								
1	El director planifica oportunamente todos los documentos de gestión de la I.E.	/		/		/		
2	El director orienta y promueve la planificación de todos los trabajadores de la I.E. en los procesos de planificación.	/		/		/		
3	El director planifica de manera participativa la elaboración del PEI de la I.E.	/		/		/		
4	El director conduce de manera participativa, la planificación de la programación anual con el equipo docente por grados y áreas	/		/		/		
5	El director conduce de manera participativa la planificación de las unidades didácticas con el equipo docente.	/		/		/		
6	El director conduce de manera participativa la planificación de las sesiones de aprendizaje con el equipo docente.	/		/		/		
7	El director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su I.E.	/		/		/		
8	El director gestiona el acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	/		/		/		
9	El director gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Organizador								
10	El director organiza a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.	/		/		/		
11	El director organiza su escuela promoviendo mecanismos de participación de la comunidad educativa.	/		/		/		
12	El director organiza las comisiones de trabajo para la elaboración y ejecución del PAT.	/		/		/		
13	El director coordina con el colectivo escolar el establecimiento de metas para las mejoras de la escuela en función de los aprendizajes.	/		/		/		
14	El director coordina con los aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes.	/		/		/		
15	El director coordina alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Evaluador								
16	El director orienta y conduce el buen uso del material educativo para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
17	El director orienta al cumplimiento de las horas lectivas para el cumplimiento de la calendarización del año escolar.	/		/		/		
18	El director orienta al docente a mejorar sus problemas de desempeño.	/		/		/		
19	El director orienta el trabajo en equipo entre los profesores.	/		/		/		

20	El director evalúa de manera participativa los documentos de gestión de la I.E.	/	/	/	/	/
21	El director evalúa los logros alcanzados en el PEI de la I.E.	/	/	/	/	/
22	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.	/	/	/	/	/
23	El director evalúa de manera participativa las unidades didácticas con el equipo de docentes.	/	/	/	/	/
24	El director sistematiza los resultados de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.	/	/	/	/	/
25	El director sistematiza los resultados del monitoreo y acompañamiento pedagógico.	/	/	/	/	/
26	El director sistematiza los logros obtenidos en el desarrollo del PAT.	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: H. T. HALL ARAUCO DÍAZ DNI: 09728600

Especialidad del validador: Mag. Felipe

13 de 07 de 2019


Firma del Experto Informante.

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

Base de datos de confiabilidad

lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 0	lt1 1	lt1 2	lt1 3	lt1 4	lt1 5	lt1 6	lt1 7	lt1 8	lt1 9	lt2 0	lt2 1	lt2 2	lt2 3	lt2 4	lt2 5	lt2 6	Variable_LP
4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	110
4	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	119
4	5	5	5	2	1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	2	5	5	108
3	3	5	5	5	1	5	5	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	5	1	5	4	2	5	5	98
3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	2	5	1	5	4	2	3	5	102
3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	5	2	5	1	5	4	5	5	5	101
3	1	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	1	1	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	103
5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	119
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	123
5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
2	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	119
2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	115
5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	2	113
5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	2	113
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	124
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	127
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	127
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	127
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	126
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	125
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	125	
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	3	116
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	3	116
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	1	107
5	5	1	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	1	104
3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	1	108
3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	3	5	114

3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	4	3	5	106
5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	4	3	5	108
5	5	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	4	1	1	101
5	5	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	1	1	1	1	1	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	1	1	1	1	1	99
5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	1	1	101
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	1	1	108
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126

Resultados de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	44	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
lt1	226,77	430,412	,108	,707
lt2	226,91	425,480	,166	,704
lt3	227,00	422,930	,178	,704
lt4	227,18	427,175	,104	,707
lt5	226,09	434,736	,034	,708
lt6	226,64	412,702	,345	,695
lt7	226,39	424,057	,266	,702

lt8	226,07	432,065	,249	,706
lt9	226,27	429,273	,176	,705
lt10	226,55	406,347	,525	,689
lt11	226,07	431,135	,316	,705
lt12	226,16	429,439	,203	,705
lt13	226,39	416,103	,415	,696
lt14	226,39	420,754	,360	,699
lt15	226,20	432,446	,155	,706
lt16	226,20	432,446	,155	,706
lt17	226,41	426,992	,372	,702
lt18	226,05	434,696	,067	,708
lt19	227,32	384,780	,861	,670
lt20	226,75	403,448	,577	,686
lt21	226,52	408,674	,540	,690
lt22	226,55	421,137	,338	,699
lt23	226,66	416,044	,475	,695
lt24	226,77	412,691	,399	,694
lt25	226,98	396,860	,565	,683
lt26	227,23	407,901	,378	,693
Variable_LP	115,50	108,907	1,000	,753

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, José Julio Sandoval Vilitanga, Director de la Institución Educativa Particular John Nash School, en base a lo expuesto en el Oficio No. 001-2019-YMRH, acepto voluntariamente participar en la investigación "Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Particulares, Comas - 2019", conducida por la Investigadora Yeraldini Margarita Rodríguez Huamani, con el fin de obtener el grado de Maestra de Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo.

He sido informado de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Yeraldini Margarita Rodríguez Huamani a (maryer9@hotmail.com y al teléfono 991342275).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto.

FECHA

Día	Mes	Año
26	7	2019



DR. JOSÉ JULIO SANDOVAL VILITANGA
DIRECTOR
DPO. 016617263

JOSÉ JULIO SANDOVAL VILITANGA
Director
I.E.P. John Nash School



YERARDINI MARGARITA RODRIGUEZ
HUAMANI
Investigador Responsable

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Consiglieri Quintanilla, Director de la Institución Educativa Particular Científico del Norte, en base a lo expuesto en el Oficio No. 001-2019-YMRH, acepto voluntariamente participar en la investigación "Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas - 2019", conducida por la Investigadora Yeraldini Margarita Rodríguez Huamani, con el fin de obtener el grado de Maestra de Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo.

He sido informado de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Yeraldini Margarita Rodríguez Huamani a (maryer9@hotmail.com y al teléfono 991342275).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto.

FECHA

Día	Mes	Año
26	07	2019



JUAN CARLOS CONSIGLIERI QUINTANILLA

Director

I.E.P. Científico del Norte



YERALDINI MARGARITA RODRIGUEZ

HUAMANI

Investigador Responsable

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **'Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas- 2019'** de la estudiante **Yeraldini Margarita Rodriguez Huamani**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 16% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 7 de julio del 2019



Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Feedback tudio Yanéidi Margarita RODRIGUEZ HUAMAN

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

PERIÓDICO DE INVESTIGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

16%

1. Impacto ambiental 7%

2. Sostenibilidad 4%

3. Impacto económico 1%

4. Impacto social 1%

5. Innovación <1%

6. Gestión de recursos <1%

7. Responsabilidad social <1%

Figura 16-17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RODRIGUEZ HUAMANZ, YERALDINE MARGARITA

D.N.I. : 70440146

Domicilio : Jr. Carlos Moore 596 Añā Nuevo-Comas

Teléfono : Fijo : 542-0069 Móvil : 991342275

E-mail : MARYER9@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RODRIGUEZ HUAMANZ, YERALDINE MARGARITA

Título de la tesis:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN DOS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS, COMAS-2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 19/10/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

YERALDINI MARGARITA RODRIGUEZ HUAMANI

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN DOS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS, COMAS - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 14 DE AGOSTO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN