



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa
N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.

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

AUTORA:
Br. Meza Llata, Cristina Kelly (ORCID: 0000-0002-4887-1978)

ASESORA:
Dr. Larrea Serquén, Rosa Luz (ORCID: 0000-0002-9640-3618)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ
2019**

Dedicatoria

Al amigo y compañero de hace 20 años, por su constante apoyo en este momento muy significativo en mi vida, como a mis dos luceros, que día a día me motivan.

Agradecimientos

En primer lugar, a los amigos que de manera desinteresada me apoyaron, así mismo mi sincero agradecimiento a la Dra. Rosa Luz Larrea Serquén, por su generoso apoyo para la culminación de este estudio.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y Diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.3.1 Población	15
2.3.2. Muestra	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.4.1. Técnica	16
2.4.2. Instrumento	16
2.4.3. Validez	16
2.4.4. Confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	17
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
3.1. Liderazgo directivo	19
3.2. Desarrollo profesional	21
	vi

3.3. Correlación General	23
3.3.1. Hipótesis específica 1	23
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexo 01: Matriz de Constancia	36
Anexo 02: Instrumentos de las variables	38
Anexo 03: Base de datos de la prueba piloto	42
Anexo 04: Base de datos de la muestra	44
Anexo 05: Validez de expertos	48
Anexo 06: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	62
Anexo 07: Artículo Científico	63
Anexo 08: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	73

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz operacional de Liderazgo directivo	14
Tabla 2. Matriz operacional de Desarrollo profesional docente	15
Tabla 3. Población de educadores I.E. 1190, 2019.	15
Tabla 4. Validez del cuestionario sobre Liderazgo directivo y Desarrollo profesional	16
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad variable 1	17
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad variable 2	17
Tabla 7. Análisis de la variable Liderazgo Directivo	19
Tabla 8. Niveles de Establecer Direcciones	19
Tabla 9. Niveles de Desarrollar personas	19
Tabla 10. Niveles de Rediseñar la organización	20
Tabla 11. Niveles de Gestionar la enseñanza aprendizaje	20
Tabla 12. Análisis de la Variable Desarrollo Profesional Docente	21
Tabla 13. Niveles de reflexiva	21
Tabla 14: Niveles de relacional	22
Tabla 15. Niveles de Colegiada	22
Tabla 16. Niveles de Ética	22
Tabla 17. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Desarrollo Profesional Docente	23
Tabla 18. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Reflexiva	24
Tabla 19. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Relacional	24
Tabla 20. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Colegiada	25
Tabla 21. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Ética	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama correlacional	13
Figura. 2: Variable Liderazgo directivo	19
Figura 3: Niveles de Establecer direcciones	19
Figura 4: Niveles de Desarrollar personas	20
Figura 5: Niveles de Rediseñar la organización	20
Figura 6: Niveles de Gestionar la enseñanza-aprendizaje	20
Figura 7: Variable Desarrollo profesional docente	21
Figura 8: Niveles de reflexiva	21
Figura 9: Niveles de Relacional	22
Figura10: Niveles de Colegiada	22
Figura 11: Niveles de Ética	22

Resumen

Este estudio se sustenta en el Liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019; donde abordó un problema ¿Existe relación entre Liderazgo directivo y desarrollo profesional en dicha institución?, por presunción sí. Lo que conlleva a determinar una relación significativa entre V1 y V2.

Se materializó a través del método científico, cuantitativa, de tipo no experimental, sin manipulación de variables y correlacional. En el ente educacional laboran 80 educadores, los cuales comprenden la población de estudio, es decir, nos referimos a una población censal (López, 1998) refiere cuando se trabaja con toda la población, permite puntualizar los resultados.

Como resultado del análisis estadístico se devela un grado de significancia de un 6% existiendo así una correlación notable entre V1 y V2; donde Rho de Spearman= 0,504, lo que indica una relación de liderazgo afirmativo moderado.

Palabras clave: liderazgo directivo, desarrollo profesional docente, reorganización

Abstract

This study is based on the Leadership and professional development in the educational institution N ° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019; where he approached a problem Is there a relationship between managerial leadership and professional development in that institution? by presumption yes. Which entails determining a significant relationship between V1 and V2.

It materialized through the scientific method, quantitative, non-experimental, without manipulation of variables and correlational. In the educational entity work 80 educators, which comprise the study population, that is, we refer to a census population (López, 1998) refers when working with the entire population, allows to specify the results.

As a result of the statistical analysis, a degree of significance of 6% is revealed, thus existing a significant correlation between V1 and V2; where Spearman's Rho = 0.504, indicating a moderate affirmative leadership relationship.

Keywords: Executive leadership, teacher professional development, reorganization

I. Introducción

Actualmente vivimos en relación con la universalización de scientific knowledge, con grandes desafíos por resolver, y a la vez tan cerca a otros países, a sus realidades, como a su *modus vivendi*, que también repercute en la enseñanza.

En el plano nacional observamos a directores que no están preparados para asumir el liderazgo pedagógico, motivo por el cual el MINEDU en su anhelo por brindar una asesoría los viene capacitando y así mismo les brinda el libro “Marco del Buen Desempeño Directivo” para el esclarecimiento de una percepción más distribuida del líder en el campo de la educación y la formación escolar, además de valorar la función de los directores en sus centros de trabajo.

De los centros escolares correspondientes a la UGEL 06 y precisamente en la entidad N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, conocemos particularmente esta problemática, de no contar con un líder pedagógico permanente para la conducción de la I.E. mencionada, cambiando de director cada año, sin tomar en cuenta la capacidad profesional y de liderazgo que debía tener dicho personaje para dirigir a la I.E.; motivo por el cual se obtuvo resultados negativos, el estancamiento en el crecimiento y desarrollo institucional, poco avance en el escudriñamiento de la excelencia y acreditación educativa. Como podemos visualizar, los testimonios arrojados por el test del diagnóstico de la institución mencionada, que, al paso de los años de vida institucional, sus autoridades educativas, como los directores que estuvieron encargados, nunca consideraron importante ni valoraron la capacidad de liderazgo que debe tener el director.

La finalidad es materializar la conexión de Liderazgo directivo y desarrollo profesional.

En el Plano internacional, A doctoral thesis presented by Melissa Ann Watros to the Graduate School of Education College of Professional Studies Northeastern University Boston, Massachusetts March 5, (2019), *Implementing curriculum supported by the next generation science standards: a phenomenological study of teacher perceptions of leadership and professional development*, publicada en la Revista electronica de investigación científica.

Como intención de conocer las impresiones de los docentes que dañan la implementación exitosa de Estándares de Ciencias de la Próxima Generación en el entorno de la escuela intermedia, con relación al rol del liderazgo de los directivos, como el rol de profesional desarrollo, distrito escolar suburbano de Nueva Jersey. La influencia del

liderazgo se analizó a través de las percepciones de los maestros. En la Ley de éxito de todos los estudiantes, 2016, definen el desarrollo profesional como actividades que proporcionan a los maestros conocimientos para mejorar la instrucción, se enfoca en actividades para implementar el NGSS y la instrucción basada en la investigación. Como resultado de este estudio, el conocimiento generado tiene implicaciones para informar el papel de los líderes y el ejercicio profesional en la implementación de la instrucción basada en la indagación en el aula.

Shengnan Liu, Philip Hallinger (2018). *Principal Instructional Leadership, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Professional Learning in China: Testing a Mediated-Effects Model*. Propósito: indagar un modelo de efectos de mediación del liderazgo educativo principal y el aprendizaje de los maestros. Como método, se acopiaron datos de la encuesta de 3,414 maestros y 186 directores en 186 escuelas intermedias en Qingdao, China; para examinar los datos de fuentes múltiples se manejaron el análisis factorial confirmatorio, el modelado de ecuaciones estructurales y el bootstrapping. Los resultados arrojaron la confirmación de un modelo de intervención parcial de la administración directiva sobre la competencia y experiencia de maestros.

Thomas, Tuytens, Devos, Kelchtermans & Vanderlinde (2018), en su artículo *Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession*, publicada en la Revista electronica de investigación educativa. El detrimento de los maestros en una zozobra global que impera entre los maestros principiantes, lo que propició este estudio, para lo cual tuvo como finalidad indagar la correspondencia entre la dirección directiva y nivel del maestro. Con un ejemplar de 292 maestros de primer año de primaria. Los resultados mostraron que la dirección directiva está directamente conexo a las disposiciones laborales de los docentes de manera positiva, mediante el apoyo colegial como de la autoeficacia docente.

Bravo (2018), indagó sobre la *Administración del director en el ejercicio pedagógico, ente educativo general básica, ciudad de Loja, periodo 2016-2017*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Finalidad encontrar repercusión en la dirección de práctica educativa. Método cuantitativo descriptivo, se aplicó una encuesta a 46 docentes y un director. Los resultados evidencian que la labor y liderazgo eficiente por parte del líder educativo, incide positivamente en el ejercicio de los educadores, que les permiten alcanzar elevados estándares académico con un enfoque global para conseguir calidad en educación.

Reyes, Trejo y Topete, C. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. Difundida en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Tuvo como objetivo identificar las competencias y características que son necesarias para ejercer la dirección del director y la administración del nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México. Para el estudio del liderazgo directivo se consideró la teoría de Pozner (2000). Los métodos utilizados, tanto cuantitativos como cualitativos, con enfoque exploratorio y descriptivo, con un análisis teórico. Emplearon como herramientas: la conversación a profundidad como el sondeo de opinión. La muestra, no probabilística con sujetos voluntarios; el primer sondeo suministrado a 104 estudiantes de nivel medio superior y el segundo a 110 estudiantes, para un total de 224. Los resultados del primer sondeo arrojaron que, el 49% de los estudiantes reportó escasamente de acuerdo con la actuación de su director. Un segundo sondeo, arrojó que el 60% de los estudiantes consideran que, la gestión directiva es adecuado. En consecuencia, concluye que es necesario realizar investigaciones para precisar un perfil y un modelo de formación para los directores del nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional que ayuden afrontar acertadamente los problemas en esta sociedad cada vez más compleja y competitiva.

Cevallos y Laguna (2016), investigaron *Desarrollo profesional docente y su efecto en la formación colaborativa infantil de quinto y sexto año de la unidad educativa “César Augusto Salazar Chávez”, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua, Ecuador*. Como objeto de estudio: ofrecer conocimientos como promover valores entre los niños, así mismo el ejercicio docente debe estar focalizada en una metodología activa que promueva un aprendizaje colaborativo, para un aprendizaje productivo y que refleje en la sociedad. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con la aplicación de un estimador estadístico, como por un enfoque cualitativo porque se elige una idea. Para la información obtenida, aplicó las encuestas. 65 estudiantes del quinto y sexto año, como de 10 docentes, población de estudio. Resultando trascendentalmente la labor docente en la construcción cooperativas de infantes.

Jiménez (2016) indagó la *Relación de liderazgo pedagógico con motivación hacia el trabajo y el desempeño de educadores*, Colombia. Intención fijar la correspondencia de las variables, por ser correlacional, descriptivo y no experimental. La población compuesta por 73 docentes. Para ambas variables se empleó como instrumento un Cuestionario. La conclusión existe conformidad.

Velezmoro (2019) presentó *Liderazgo directivo y ejercicio del maestro, I.E. Andrés Avelino Cáceres, Parcoy, publicado en el claustro universitario de Trujillo*. Su trabajo examinó la reciprocidad de los objetos. No hubo manipulación de variables, con matiz descriptivo y correspondencia. La muestra: 48 educadores y 7 directivos. La evaluación y autoevaluación fueron los instrumentos utilizados. Los resultados obtenidos demuestran la positividad de un liderazgo directivo que influye directamente al buen desempeño docente.

Canchos (2019) indagó *Motivación en educadores y liderazgo directivo en la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias*, Lima. Finalidad: correspondencia de Motivación en educadores y liderazgo directivo en la entidad mencionada. Apoyó su trabajo en el fundamento teórico de Leithwood y Riehl (2005) sobre estilos de liderazgo, como para la motivación se respaldó en las teorías de Maslow (1954). La metodología básica y descriptivo, corte transversal y no experimental. 52 docentes constituyeron su población. Conclusión: evidencia una correspondencia moderado de ambas variables.

Portugal (2018) realizó el trabajo *Influencia del liderazgo directivo para una eficiente práctica docente en centros escolares básicos en la zona Cerro Colorado, Arequipa*, disertación de maestría, claustro San Agustín UNAS. Como propósito: declarar la correspondencia del liderazgo directivo para una eficiente práctica docente. Empleo el enfoque de nivel aplicado, correspondiendo al estudio la explicación de la influencia existente entre las variables indicadas, al tipo básico. Aplicó la metodología cuantitativo no experimental. Todos los docentes de la institución integraron su población, se valió de las encuestas. Conclusión principal, el liderazgo que incide en un desempeño docente en un 36.67% de un 100% resultaría ser un óptimo desempeño docente.

Rimari (2017) presentó *El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en las I.E. del nivel primario, Red 08, Ugel N° 05*, Lima. Finalidad: correspondencia entre ambas variables. Respaldó su investigación en las teóricas sobre estilos de liderazgo de Chiavenato (2006), como en las teorías de Rubio (2005) para práctica docente. Realizó un tratamiento cuantificador, básico, empírico. Empleo formulario como un modelo de observación aplicada a los docentes. Como resoluciones: correspondencia efectiva de ambas variantes.

Guzmán (2017) profundizó en el estudio *Práctica educativa y administración directivo, en centros de educación básica, Chupaca, ciudad de Huancayo*. Propósito: manifestar entre ambas variables conexión. Soporte universal, procedimiento científico, y el descriptivo como regla específica. Aplicación de un esquema explicativo causal comparativa. Población: 46 directivos y 431 maestros de los Centros Públicos de nivel

primario de dicha Ugel. 19 directores y 117 docentes, como evidencia; empleo la técnica de muestreo no aleatorio, de manera premeditada.

Se valió de los formularios por cada varianza y la encuesta, como técnica. Arrojó como resultados la correspondencia significativa de ambas varianzas, al igual que los maestros muestran mesurada gracia por las formas de dirección directiva.

Mestanza (2017), escudriñó sobre Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente, en la I.E. San Antonio de Jicamarca, Lima, publicado en biblioteca virtual, Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Intención: interrelación desempeño pedagógico y los estilos de dirección directiva. Empleó la exploración cuantitativa, descriptivo y correlacional; para la variable liderazgo del director usó una encuesta, y un registro evaluativo en desempeño docente, aplicado a 40 educadores. Resultados: sinergia entre los objetos investigativos.

Así mismo, con la intención de precisar la formulación del asunto a estudiar, las teorías consideradas, permitirán plantear los supuestos.

Un líder tiene que ser carismático quien propone metas, para actuar con relación a una misión; con el objetivo de brindar un beneficio a la persona, se caracterizan por poseer el talento para desplegar y direccionar, con una visión muy definido del futuro deseado.

Cuenca, Salazar y Cáceda (2015). refieren que el liderazgo envuelve a otras personas, quienes admiten las disposiciones del líder y, a su vez permiten la comparación productiva de ideas, valores y acciones. En consecuencia, un líder debe tener una comunicación permanente con sus subalternos, como con sus superiores, sabe valorar a las personas.

Fishman (2016) sostuvo que un líder transformador, es quien innova, modifica y cambia las ambiciones, visiones y valores de los subalternos; así como un líder educativo es quien motiva a la superación de sus docentes, para bienestar de los estudiantes, padres y madres como docentes.

Líderes en educación formen corporaciones de enseñanza, promocionar la idoneidad competencial de educadores, congrega a padres de familia como soporte, conjuntamente buscar alternativas y propuestas en resolver los conflictos (Hernández, 2019). Así mismo, un líder pedagógico debe tener cualidades, conocimientos y competencias para desarrollar una buena gestión educativa, tanto con los alumnos y docentes (Salom, 2015; Gajardo y Ulloa 2016), sin dejar de lado su ética personal y profesional, que los hace verdaderos líderes, capaces de sustraer los mejores atributos de su personal (Sierra, 2016).

El liderazgo directivo debe estar inmerso en el aprendizaje (Acosta, 2018; García y Caballero, 2019), con la participación de todos los miembros del ente educativo, para dejar de ser exclusividad del directivo, cuando antes solo se centraba en lo administrativo (García, Aguasvivas y Bardina, 2017; Maureira, 2018); por lo tanto, también deben ser evaluados (Morales, Curiel y Bonilla, 2017).

El Estado debe comprender que a través de la educación habrá crecimiento económico, y se verá reflejada en el progreso de la sociedad.

El desarrollo de las grandes potencias se sustenta en la economía, pero priorizan una educación de calidad, porque comprendieron que es la única manera de emerger.

Para definir el Liderazgo directivo, Leithwood y Jantzi (2008) afirman que es efectivo cuando genera mejoras en la escuela, como con todos que la conforman, con capacidad de perfeccionar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por ende, tienen el privilegio de trabajar con seres pensantes, con capacidad de reflexión y análisis.

Según Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010) refirieron, el liderazgo contribuye indirectamente en el aprendizaje de los alumnos, a través de sus reiterativas motivaciones, destrezas y situaciones de trabajo donde se materializan los efectos; porque si los docentes están motivados, su desempeño será más efectivo e influirá positivamente en sus estudiantes.

El líder orienta a sus docentes hacia un determinado linderero, implicando el éxito de sus objetivos e integridad del trabajo; así mismo debe consolidar la unidad de una organización, resolver los conflictos internos. Es decir, debe tener la capacidad de dirigir y guiar a quienes van a liderar dentro de una organización.

Chiavenato (2000) definió al liderazgo como una capacidad que tienen los directivos para influenciar en los trabajadores a que ejecuten lo señalado; lo que implica dos aspectos: primer aspecto: influenciar en los subalternos a alcanzar sus metas; segundo aspecto: actitud de los trabajadores en lograr sus metas, para su propia realización.

Hoy, en pleno siglo XXI, la visión de las escuelas ha cambiado, porque el rol protagónico es del líder pedagógico (Perry, 2018, Percca, 2016), gracias a su gestión las escuelas logran transformarse, para ello, hay una necesidad de su formación especializada, con carácter profesional, acorde al advenimiento de las reformas educativas (Valiente, del Toro y Gonzales, 2016; Maureira, Garay y López, 2015), que les plantea nuevos paradigmas.

El rol del líder directivo también implica establecer relaciones con todos de la organización educativa que les permita traspasar a la localidad e involucrar a las autoridades (Serrano, 2020).

Según Sonnenfeld (2013) el líder tiene que ser una persona con valores y mostrarse lo que es, sólo así podrá ejercer un buen liderazgo.

Un líder ético se autoanaliza para reconocer quien es, llevar una vida digna, establecer con sabiduría y la fuerza necesaria el bien para con sus semejantes, liderar sin coacción ni chantaje, se sacrifica, desarrolla las acciones con confianza, influye con criterio verdadero y no impone. Por ello, la administración de un líder (director), es un factor clave para la eficiencia del docente y, a la vez suma a su empoderamiento, como refiere Vega (2020).

En las siguientes líneas se precisarán las dimensiones de la primera variable:

Dimensión 1. Establecer direcciones: Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010) refieren como un conjunto de prácticas, orientadas por el director para desplegar compromisos y una responsabilidad distribuida cubierta de la institución, sus objetivos y acciones; como propósito: los que laboran en función de una visión.

Dimensión 2. Desarrollar personas; señalaron, para incrementar las fortalezas y destrezas de los integrantes de la institución de un modo fructífero en la ejecución de los objetivos, el líder debe de aumentar las destrezas de estos. Estas prácticas son: el trato y soporte personal a los educadores; su motivación de estudio y almacenamiento de ejemplos de cualidades y conductas sostenidos en la concreción de la visión y objetivos.

Solo si el directivo motiva, reconoce y valora a sus docentes, estos van a volcar toda su sapiencia y su desempeño con los estudiantes se elevará, impulsando su crecimiento profesional, prepararse continuamente en investigaciones actuales e innovarse tecnológicamente.

Dimensión 3. Rediseñar la organización; mencionaron las contribuciones realizadas por instituciones a la formación de los estudiantes, residen de los incentivos y aptitudes de su grupo laboral, ahora como están organizados se puede restringir el uso de prácticas efectivas o menoscabar los buenos propósitos de los docentes.

Se pueden lograr a través de algunas prácticas como: fortalecer la instrucción laboral; variar la organización educativa; incrementar relaciones fructíferas con los parientes y la sociedad, y disfrutar el sostén exterior del mando pedagógico, u otros medios.

Dimensión 4. Gestionar la enseñanza – aprendizaje; indicaron como funciones del director es proveer personal, como asistencia técnica e instrumental a los educadores y la inspección de estos; asimismo de gestionar acciones para la administración de la institución, pero la forma como lo materializa es la eficiencia.

En estos últimos tiempos, los directivos cumplen un rol muy importante, el de administradores, gerentes, líderes y guías de toda la comunidad educativa, con capacidad de apertura para todos.

En otro orden de ideas, las teorías relacionadas con segunda variable: Desarrollo profesional docente, se sostiene en preparación permanente como continuo, desde que comienza su profesionalización hasta el momento de su jubilación. Esto es determinante para lograr sus metas, a corto y largo plazo, que le va a permitir desenvolverse en un mundo tan competitivo como con tantos profesionales.

Moctezuma y Roemer (1999), aducen que, la profesionalización permite a la persona desempeñarse satisfactoriamente, como al logro de su realización personal, en bien de la sociedad. Es decir, si un docente continuamente estudia, lee y se actualiza, logrará despegar, y asumir nuevos retos.

Al respecto Schulman (2008), refiere que la teoría de la eficiencia establece los cimientos del saber, permitiendo sumar las cualidades del educador, y facilitarle la aplicación del conocimiento científico; pero hay una enorme brecha con respecto a la formación docente, como menciona Navarro (2016), en sus reflexiones sobre el papel de los docentes de las Instituciones de Educación Superior Privada.

De igual modo, mencionaremos algunas definiciones:

Sánchez (2011), aduce como un conglomerado de estudios, que se da desde un inicio de su carrera; tal como afirma Vezub (2013) que es la aplicación de enfoques, conceptos, intereses propios, fuerzas y dinámicas conducidas, coordinada y armoniosamente; pero este proceso de mejora en su ejercicio laboral, lo engrandece laboralmente a partir como trabajador, graduado, hasta su jubilación. El conjunto de destrezas vertidos a través de la interiorización de conocimientos, prototipos y prácticas, definen su desempeño laboral. Así todo su quehacer (Trujillo, 2018) ejecutado por él acrecientan su nivel de desarrollo académico.

Steinert, O'Sullivan & Irby (2019), alega que las instituciones educativas están en la obligación de promover el emprendimiento en los alumnos, a través de las habilidades y destrezas como la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la innovación y el desarrollo continuo de los docentes, visionarios al futuro.

Boylan (2018) refiere que los maestros también son líderes, y que su ejercicio profesional debe ir más allá de sus propias escuelas, porque para la sociedad son modelos por seguir; que sólo a través de la investigación los docentes van a lograr desarrollarse profesionalmente, como lo refieren Hill, Beisiegel y Jacob (2013).

Al respecto el MINEDU (2016) indicó que los educadores tienen el deber de crecer profesionalmente en todos los campos cognitivos, empleando técnicas en conexión con la sociedad del conocimiento y las interrelaciones entre los seres humanos, con valores, para ocuparse de los problemas educacionales. Tal como refiere Jiménez (2020), que al docente se le debe preparar desde su formación inicial, para que puedan ser insertados en la sociedad, de tal manera, que no se frustren cuando se les presenta situaciones adversas. Y cuando están muy preparados, sus prácticas docentes van a mejorar y reflejar en el aprendizaje de los estudiantes (Darling, Hyler and Gardner, 2017).

En cuanto a las dimensiones, señalaremos las siguientes:

Dimensiones 1. Reflexiva: MINEDU (2016) refiere, todo docente afianza su autenticidad laboral en la ocupación permanente. Considera a partir de su destreza comunitaria; se adueña decisivamente de varios conocimientos para afianzar el aprendizaje de sus estudiantes, como recurso básico realiza el autoanálisis.

Un buen docente, que busca su desarrollo permanente es autocrítico e introspectivo sobre sus acciones, de su labor pedagógica con sus alumnos, busca nuevas estrategias como recursos, acorde a los intereses de sus alumnos; se identifica con su institución trabajando con una visión y misión.

En las escuelas deben desarrollarse un liderazgo pedagógico efectivo para motivar metódicamente reflexión colaborativa entre sus colegas a modo de táctica para un buen desarrollo en el ejercicio pedagógico, basado en valores (Sun, 2019).

Acorde a FooK (2017) un profesional reflexivo debe ser autocrítico, quien reconoce las cualidades de los otros; que se da día a día para mejorar su práctica pedagógica, y de esta manera tener claridad.

Solo con un autoexamen, va a mejorar su ejercicio profesional y dar todo de él, capaz de escuchar a otros e indagar nuevos conocimientos para incorporarlos.

Ser autocrítico le permitirá emplear las herramientas adecuadas en la construcción de sus conocimientos (Brookfield, 2017; Kennedy, 2019).

Tiene la capacidad de ver con claridad las cosas como de acoger las recomendaciones.

Un buen docente hace de su práctica pedagógica un ritual, porque día a día medita, sopesa las acciones positivas como las negativas, que tanto hizo o dejó de hacer, cómo mejorar su práctica para calar en sus estudiantes.

El maestro es creador de su propio crecimiento profesional, a través de un autoexamen y reflexionando sobre su propia práctica: pero también debe reflexionar sobre su desempeño los directivos, en cómo se identifican, como lo mencionan Ritacco y Bolívar (2019) en un

artículo donde proponen un enfoque emergente en la investigación sobre el liderazgo escolar. Así mismo, Yuan y Mak (2018), informan sobre una investigación en el aprendizaje reflexivo de los docentes a través de una serie de tareas colaborativas. Para Zulfikar y Mujiburrahman (2018), el diario reflexivo favorece a los maestros reflexionar sobre su enseñanza, y como mejorar su desempeño en el aula; pero esa reflexión también lo deben realizar los directores (Camp, 2019); o como en Chile, que preparan a los profesores para enseñar desde una perspectiva de justicia social (Peña y Montecinos, 2016). En China, He Jie (2019), alega que los maestros tienen como horizonte la profesionalización, a la par con la calidad en todos los niveles; Abbott, Rathbone y Whitehead (2019) aluden que los maestros deben prepararse para afrontar situaciones cotidianas.

Dimensión 2. Relacional: MINEDU (2016) alude a las interrelaciones entre personas permiten construir vínculos; de la misma manera el docente tiene que consolidar vínculos con sus alumnos, y su mirada al niño, adolescente debe cambiar, porque es un sujeto con derechos y sentimientos. Estas interrelaciones con todos los involucrados en la instrucción educativa, permitirán construir relaciones sólidas.

Dimensión 3. Colegiada: el trabajo colegiado como una estrategia, e impulsado por la política educativa, con la intención de que los centros escolares transiten del individualismo a una cooperativa, para mejorar el ejercicio docente y los procesos de la administración educativa.

Al respecto, Barraza y Barraza (2014), afirman que trabajar corporativamente es asociar a los agremiados vinculados directamente con la formación educativa, para generar espacios introspectivos sobre su práctica, proponiendo alternativas para la resolución de problemas, principalmente potenciar la labor de sus similares.

La faena educativa y organizada, como vía (SEP, 2009) fundamental para que los involucrados dialoguen, concilien, intercambien experiencias, referidos a temas comunes, bajo un clima de tolerancia y respeto.

Para MINEDU (2016), es un profesional con una nueva visión, aporta ideas y construye proyectos con una mirada prospectiva, asume su ejercicio personal como labor social, tanto con sus alumnos como con sus colegas, pero con disciplina y coordinación entre todos los miembros de su institución.

Dimensión 4. Ética: el maestro es un referente para la comunidad educativa, por lo tanto, debe dirigirse con respeto a todos los miembros, con un trato humanitario e igualdad de derechos, pero que a la vez la practique.

Según Izarra (2019). la formación ética con los estudiantes se logra a través de estrategias organizadas y coordinadas, más allá del claustro educativo.

Todo educador debe desempeñarse integralmente, con valores y principios.

Más allá de acumulación de conocimientos, es cómo da esos conocimientos, para qué les va a servir, podrán resolver problemas sin llegar a hacer conflictos, que valores tienen, pero es el docente quien tiene que enseñar con el ejemplo y no sólo prédica, por eso es tan importante y prioritario las emociones como el impulso de los valores, como lo refieren Rensoli, M.R., Felipe, W. G., y Rodríguez (2020).

Se continúa con la Formulación del Problema, presentando: General: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019?; Problema específico 1: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión reflexiva docente en la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019?; Problema específico 2: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión relacional docente en la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019?; Problema específico 3: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión colegiada docente en la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019?; Problema específico 4: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión ética docente en la institución educativa N° 1190, Ugel 06, 2019?

A continuación, como Justificación: Teórica, nos va a proporcionar contribuciones hipotéticas respecto a las variables de estudio. La varianza 1 propone conocer el dominio directivo en sus funciones y, varianza 2 pretende también conocer el nivel de desempeño profesional que poseen los educadores en los centros educativos. Además; razonablemente los logros alcanzados del estudio valdrán como apoyo para posteriores estudios; Justificación práctica, En lo pragmático, el estudio es significativo porque permite que tanto directivos y educadores de la institución, objeto de estudio, puedan tomar decisiones acertadamente para que la institución educativa brinde una buena asistencia a la comunidad educativa; Justificación metodológica, Los instrumentos elaborados tienen como propósito evaluar las variables, para ello, es importante antes de su aplicación sean validados por tres expertos, conocedores estudiosos, como realizar un pilot test, luego realizar la veracidad utilizando el modelo de consistencia Cronbach. Así mismo, reciprocidad de las varianzas de estudio en la institución fijada, serán profundizadas.

Enseguida se develan: Hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo profesional en los docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Hipótesis específica 1: Vbl. 1 se relaciona positiva y significativamente con la dimensión reflexiva en los docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Hipótesis específica 2: Vbl. 1 se relaciona positiva y significativamente con la dimensión relacional en los docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Hipótesis específica 3: Vbl. 1 se relaciona positiva y significativamente con la dimensión colegiada en los docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Hipótesis específica 4: Vbl. 1 se relaciona positiva y significativamente con la dimensión ética en los docentes de la institución educativa N° 1190, 2019.

Por último, se anuncia los objetivos: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desarrollo profesional en los docentes de la institución educativa N° 1190, Ugel 06, 2019. Objetivo específico 1: Determinar la relación entre liderazgo directivo y dimensión reflexiva, docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre Liderazgo directivo y la dimensión relacional, docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión colegiada en los docentes de la institución educativa N° 1190 Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y dimensión ética de docentes, institución objeto de estudio, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Los modelos investigativos, sin manipulación y colateral, acopian información para esclarecer, en conformidad al tiempo y espacio sobre una variante (Hernández y Mendoza, 2018).

Entender las características sobre la estructura investigativa permite al examinador, descifrar las interrelaciones y correspondencias entre varianzas.

El estudioso al profundizar en la investigación, analiza y determina la vinculación de los constructos (Carrasco, 2015).

En relación al estudio, ejecutó un trabajo básico, relacionando los elementos a indagar, porque no se realizó experimento alguno, ni manipulación, como tampoco la utilización de algún programa.

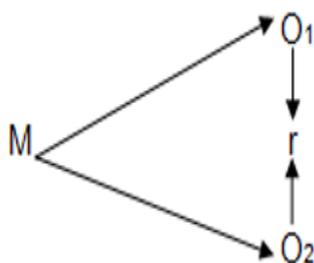


Fig. 1. Esquema correlacional

M = Muestra

O₁ = Liderazgo directivo

O₂ = Desarrollo profesional docente

r = Nexos de las vbl.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1 Conceptualización

Vbl. 1: Liderazgo directivo

De acuerdo con Leithwood y Riehl (2005), contribuye indirectamente en el aprendizaje de los alumnos, a través de sus reiterativas motivaciones, destrezas y situaciones de trabajo donde se materializan los efectos.

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Moctezuma y Roemer (1999), aducen que, la profesionalización permite a la persona desempeñarse satisfactoriamente, como al logro de su realización personal, en bien de la sociedad.

2.2.2 Definición operacional

Vbl. 1

Liderazgo directivo: Establecer direcciones, Desarrollar personas, Rediseñar la organización, Gestionar la enseñanza – aprendizaje, como indicativos. Asignó un impreso modelo, instrumento informativo, Likert.

Vbl. 2

Desarrollo profesional docente: Reflexiva, Relacional, Colegiada, Ética, y sus indicativos. Recabación de datos por medio de un temario, Likert.

2.2.3 Operacionalización

Tab. 1. Matriz de Vbl. 1

Dim.	Indicador	Ítems	Escal. y valor	Niveles y Rango
Establecer direcciones	Cooperar con compromiso en los proyectos educativos.	1 al 8	Escal. Ordinal	Deficiente
Desarrollar personas	Entiende sus menesteres para apoyarlos.	9 al 14	(1) N. (2) C. N. (3) A V.	(30 - 57) Regular (58 – 74)
Rediseñar la organización	Reorganización para establecer un buen trato.	15 al 20	(4) C. S. (5) S.	Bueno
Gestionar la enseñanza aprendizaje	Coordinar acciones para una mejor instrucción	21 al 30		

Fuente: Adaptado de Leithwood y Riehl (2005)

Tab. 2. Matriz de Variable 2

Dim.	Indicadores	Ítems	Escal. y valores	Niv. y Rango
Reflexiva	Reflexión sobre la acción.	1 al 8		
Relacional	Relaciones interpersonales cotidianas.	9 al 16	Escala Ordinal (1) N (2) C. N. (3) A V. (4) C. S. (5) S.	No óptimo Regular Óptimo
	Diagnóstico. Planeación			
Colegiada	Instrumentación. Evaluación. Mejora continua.	17 al 23		
Ética	Educación y valores Compromiso ético del Docente.	24 al 30		

Fuente: Adaptado de MINEDU (2016).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Conformado por 80 educadores del ente educativo.

Pobladores, con características peculiares y afines, refieren como fuente de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Bernal (2010), refiere al conglomerado de los sujetos en observación, para un análisis exhaustivo.

Carrasco (2015) alude como asociación de elementos concerniente al contexto de investigación.

López (1998), puntualiza población censal, como un fragmento de toda la comunidad.

Tabla 3. Población de educadores I.E. 1190, 2019.

Grupo: Docentes	Sexo		Total
	H	M	
Total	45	35	80

Fuente: Adaptado de las planillas de la I.E.

2.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2018), aducen como una fracción simbólico del referente, a través del cual refleja la población.

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

Dispusieron procedimientos como herramientas acordes con las variables, lo que permitieron recoger referencias relevantes posibilitando el análisis.

2.4.1. Técnica

Sánchez y Reyes (2015), refieren como recolección sistemática de datos e información en un contexto determinado por el estudioso, acorde con los propósitos de investigación, a través de un sondeo.

2.4.2. Instrumento

El cuestionario como instrumento para la materialización del estudio, para Carrasco (2015), permite obtener a gran escala, veraz y directa, réplicas, de grupos humanos.

Variable 1: Instrumento: Aplicación de un cuestionario (ver anexo)

Variable 2: Instrumento: Aplicación de un cuestionario (ver anexo)

2.4.3. Validez

Ejecutado por juicio de expertos, con vasto conocimiento, detentando estudios académicos correspondientes. A continuación:

Tabla 4. Validez del cuestionario sobre Liderazgo directivo y Desarrollo profesional

Exp.	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Mayorga Artica Blanca	07672682	si
2	Dr. Noemí Mendoza Retamozo	10111522	si
3	Mg. Jesús Arístides Gamarra Canorio	15243825	si

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Para Thompson (2012) es un dominio de valoraciones adquiridas al administrar un test, a través estadístico alfa de Cronbach de ambas variables y, materializado por medio SPSS. La prueba piloto se concretó con 20 personas, para valorar la fiabilidad de las encuestas.

Tabla 5. Estadístico de fiabilidad V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	20

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Estadístico de fiabilidad V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	20

Fuente: Elaboración propia

2.5. Procedimiento

El marco teórico fue construido con datos e información fundamentales, así como los antecedentes, empleando información sistematizada y registros estadísticos.

Los pasos que seguir:

Recopilación ➡ Organización ➡ Presentación ➡ Análisis ➡ Interpretación

2.6. Método de análisis de datos

Este procedimiento consideró el enfoque cuantitativo sobre información, aplicando un software, efectivizando la verificación de datos. La comprobación de hipótesis por medio del coeficiente Rho de Spearman, estableciendo correspondencia.

Quezada (2010) adujo que, para una investigación es importante considerar los procesos de cómo se analizan los datos, con el objetivo de lograr resultados favorables:

Codificación: compilación de datos conforme a las preguntas planteados, accediendo a recolectar los datos.

Tabulación: organizar las dimensiones y las variables, conforme a la cantidad de ítems.

Escala de medición: seleccionar el proceso de la escala, jerarquizando conforme a un rango.

La concreción del presente estudio estudiará los datos de forma descriptiva (tabulación de datos, cuestionarios y gráficos) como inferencial (prueba de hipótesis no paramétricos). En virtud de ello se usó Rho de Spearman por ser no paramétrico, ya que las variables son ordinales; a la vez se aplicó porcentajes y frecuencias, tal como se denota:

Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$d_i = U_i - V_i$ (la diferencia entre los rangos u órdenes de las variables X e Y)

U_i = orden asignado a la primera variable X

V_i = orden asignado a la segunda variable Y

n = número de pares de valores ordenados

$\sum s_i^2 = \Sigma$ de varianzas

$S_T^2 =$ Varianza total

2.7. Aspectos éticos

La información recabada para emprender la investigación, es veraz y fiable, proporcionados por los educadores de la institución de estudio, respetando sus opiniones vertidas en los cuestionarios.

III. Resultados

Evidenciamos las conclusiones después de aplicar los instrumentos:

3.1. Liderazgo directivo

Tabla 7. Análisis variable 1: Lid. Dir.

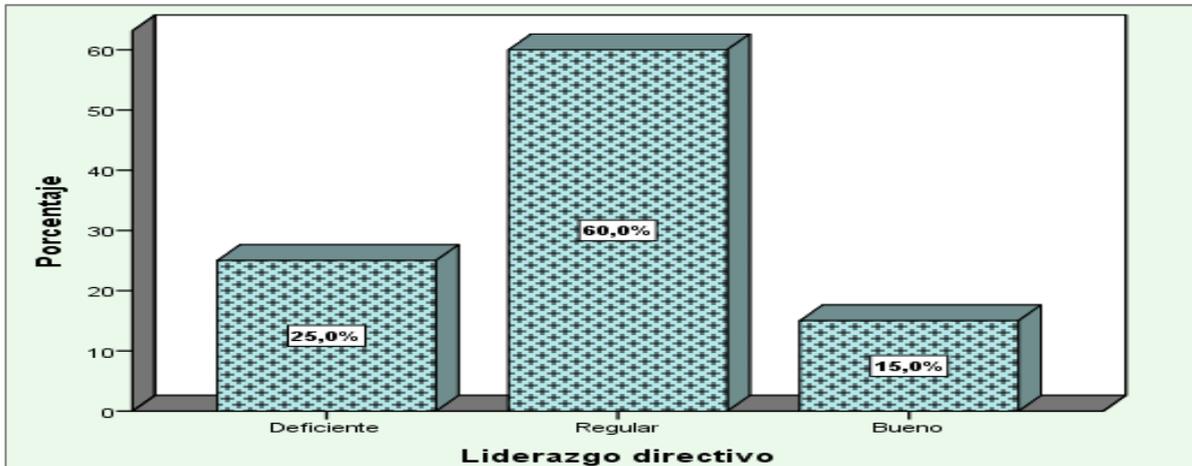


Figura 2: V 1

En la tabla 7 y figura 2, presentan información obtenidos por la encuesta aplicada a los docentes, donde señalan: 25% nivel deficiente; 60% nivel regular; 15% bueno.

Tabla 8. Niveles de Establecer Direcciones

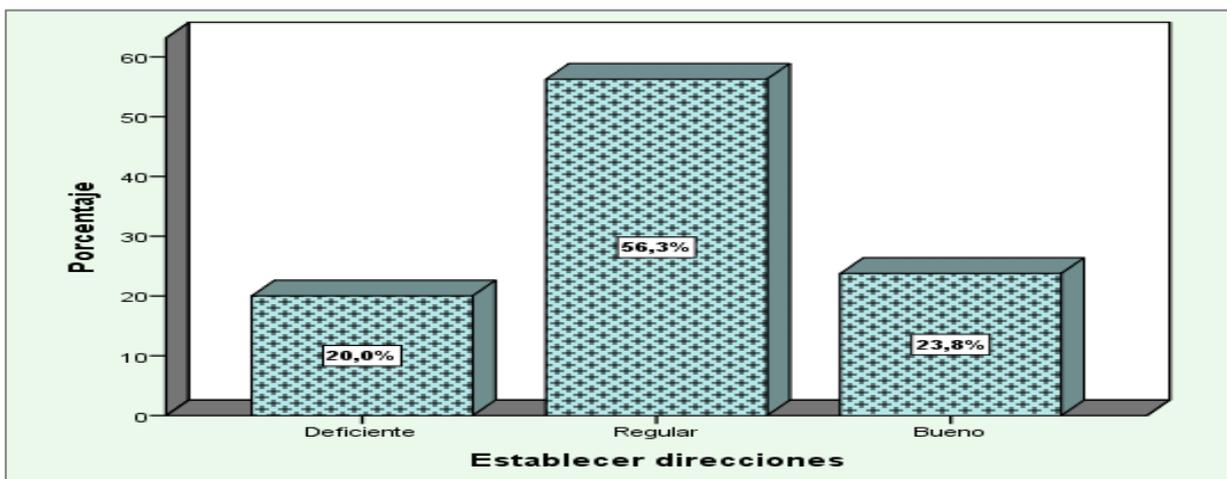


Figura 3: Establecer direcciones

Tabla 8 y fig. 3, certifican las conclusiones de la encuesta aplicada a los docentes, con un 20% en esta dimensión un nivel deficiente, un 56% nivel regular, como un 24% nivel bueno, respectivamente

Tabla 9. Niveles de Desarrollar personas

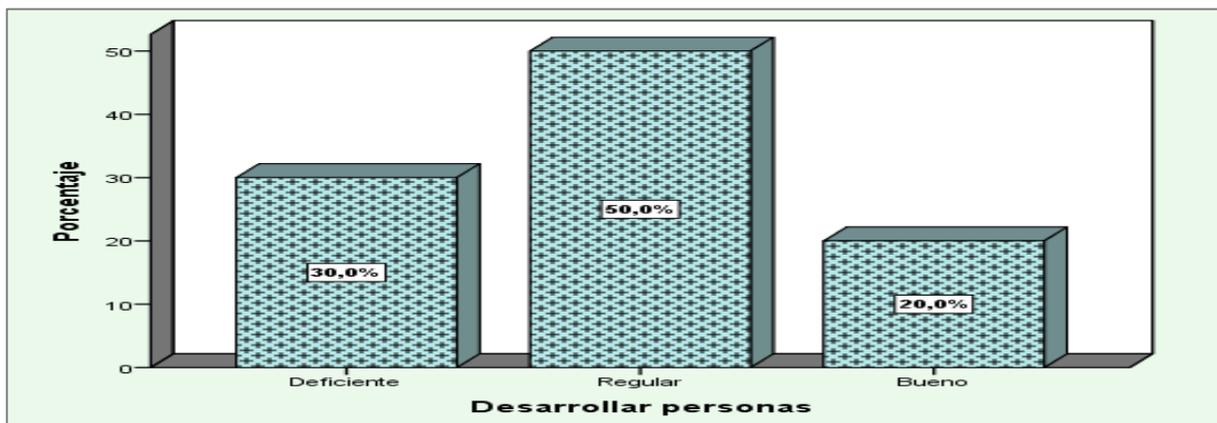


Figura 4: Nivel Drillar. Pers.

Tabla 9 y fig. 4, denotan que los docentes encuestados afirman: un 30% nivel deficiente, el 50% nivel regular, mientras un 20% nivel bueno.

Tabla 10. Niveles de Rediseñar la organización

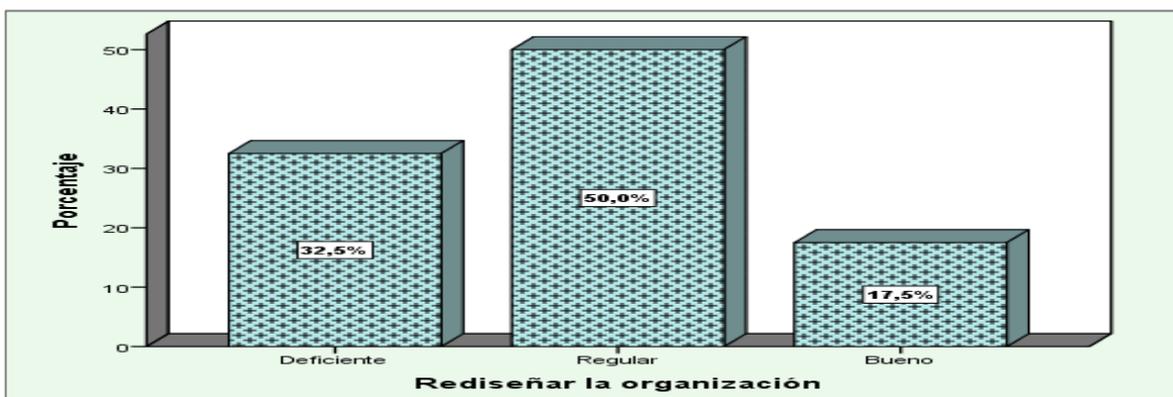


Figura 5: Niveles de Rediseñar la organización

Los datos mostrados en la tabla 10 y la figura 5 expresan que el 33% de educadores señalan un nivel deficiente sobre esta dimensión, por otro lado, el 50% nivel regular; 17% dice nivel bueno.

Tabla 11. Nivel Gestionar la enseñanza aprendizaje

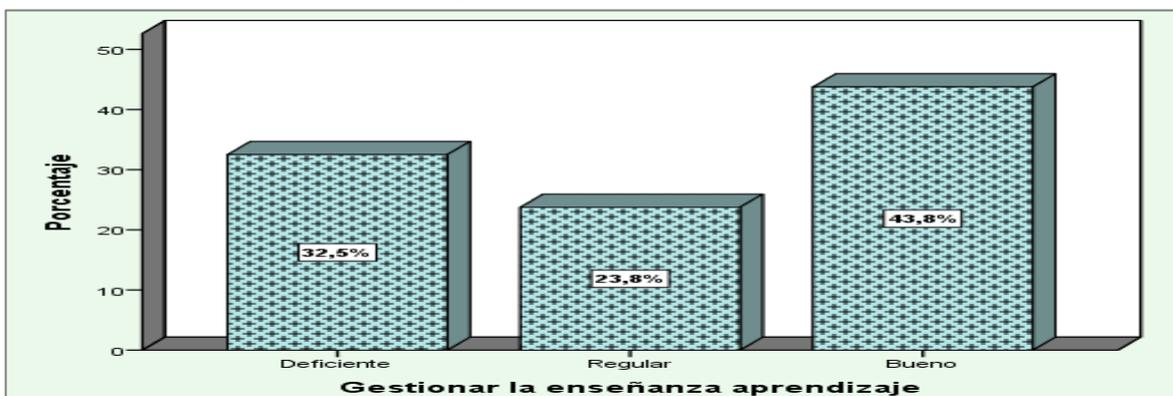


Figura 6: Nivel de Gestionar la enseñanza-aprendizaje

Los apuntes expuestos tabla 11 y fig. 6 evidencian: 32% de educadores aluden un nivel deficiente; nivel regular 24%; nivel bueno 44%.

3.2. Desarrollo profesional

Tabla 12. Análisis de Variable Desarrollo Profesional Docente



Figura 7: Variable Desarrollo profesional docente

Tabla 12 y fig. 7, revelan datos estadísticos aplicados a los educadores, I.E N° 1190, obteniendo: un 35% declaran un nivel no óptimo, 55% afirman un nivel regular, como nivel óptimo un 10%

Tabla 13. Niveles de reflexiva

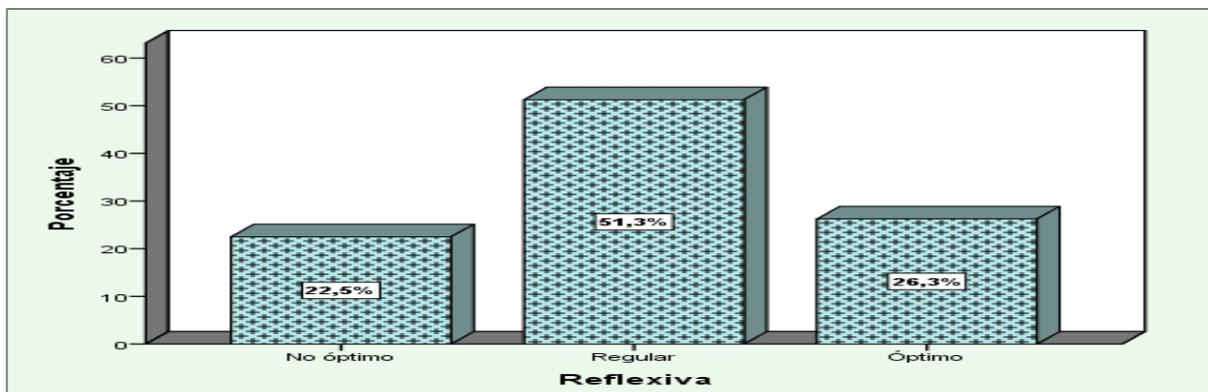


Figura 8: Niveles de reflexiva

Las evidencias de la tabla 13 y figura 8, manifiestan las respuestas de los docentes, donde un 23% dicen que esta dimensión tiene un nivel no óptimo, el 26% un nivel óptimo, mientras que para el 56% el nivel es regular

Tabla 14: Niveles de relacional

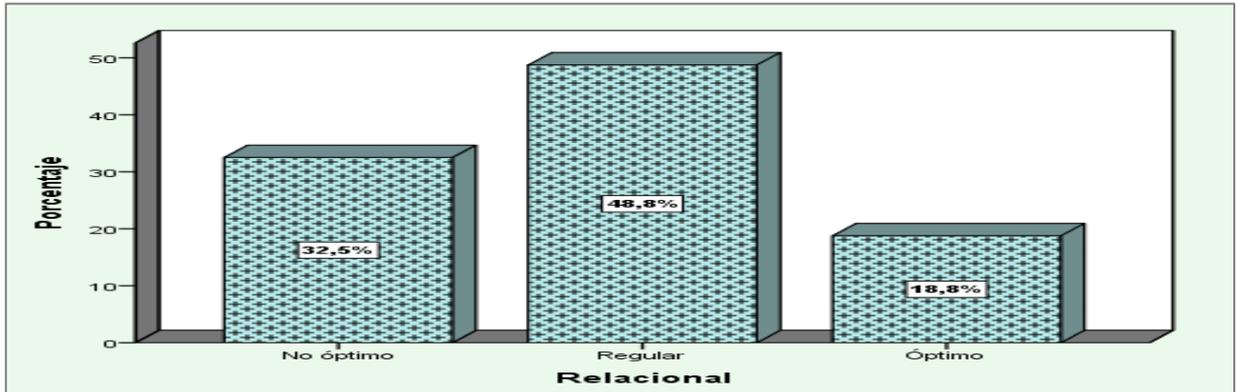


Figura 9: Niveles de Relacional

Tabla 14 y fig. 9, exponemos resultados de la encuesta con respecto a esta dimensión: el 32,5 declaran un nivel no óptimo, un 18,8 nivel óptimo, como nivel regular un 48,8.

Tabla 15. Niveles de Colegiada

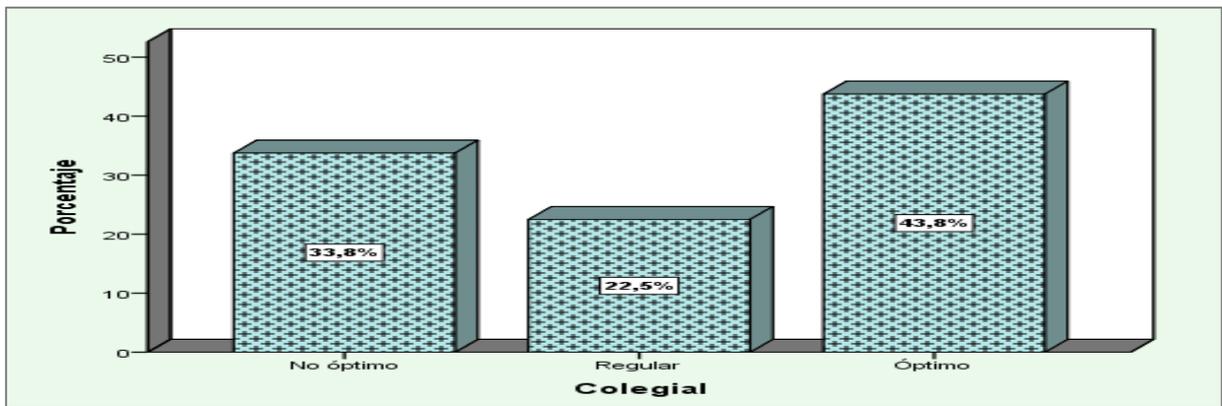


Figura10: Niveles de Colegiada

Las soluciones respecto a esta dimensión, tabla 15 y figura 10, luego de ser aplicada a los educadores del centro educativo N° 1190, nos arrojan que: el 22,5 consideran un nivel regular, el 33,8 un nivel no óptimo, pero un 43,8 un nivel óptimo.

Tabla 16. Niveles de Ética

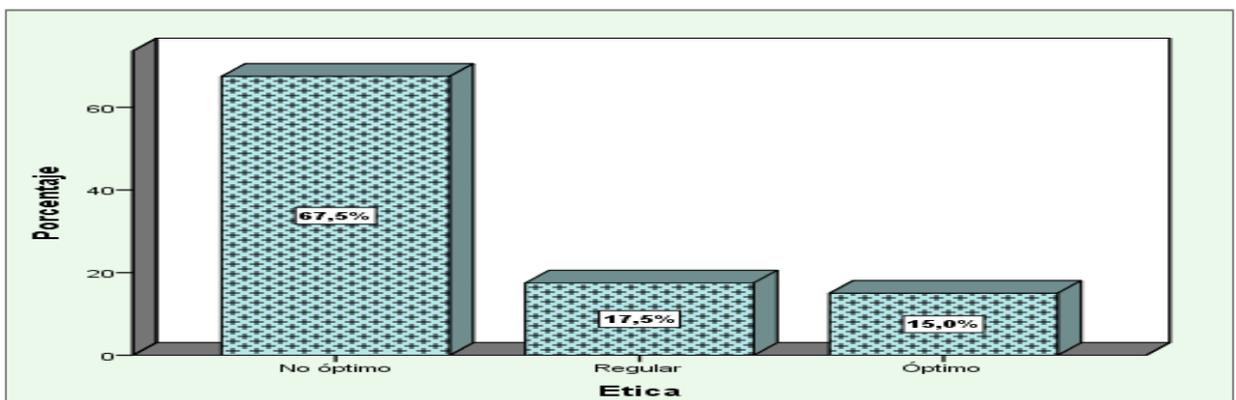


Figura 11: Niveles de Ética

A través de las respuestas obtenidas, evidenciamos a través de la tabla 16 y figura 11: un 67,5% un nivel no óptimo, un 15% un nivel óptimo, con un 17,5% el nivel regular.

Resultados inferenciales

H₀: El liderazgo directivo sin relación positiva y significativa con desarrollo profesional, profesores del claustro educativo N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, Lurigancho; 2019.

H₁: Liderazgo directivo relación positiva y significativa con desarrollo profesional, profesores del claustro educativo, Ugel 06, Lurigancho; 2019.

Grado significancia $\alpha = 0,01$ y Rho de Spearman

Cálculo estadístico

3.3. CORRELACIÓN GENERAL

Tabla 17. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Desarrollo Profesional Docente

			Liderazgo directivo	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,504**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desarrollo profesional docente	N	80	80
		Coeficiente de correlación	0,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 17, examinando el registro constata una relación asertiva y valiosa dentro del Liderazgo directivo y Desarrollo profesional docente, I.E. N° 1190, 2019, obteniendo como correlación un 0,504, y señalando una relación eminente en medio de las variables y $p=0,01$, en consecuencia, se rechaza la **H₀** y admitimos la **H₁**. Afirmamos, a mejor Liderazgo mayor Desarrollo profesional.

3.3.1. Hipótesis específica 1

H₀: Liderazgo directivo no existe relación positiva y significativa con dimensión reflexiva de docentes, institución. 1190, Lurigancho; 2019.

H₁: Liderazgo directivo relación positiva y significativa con dimensión reflexiva en docentes de la I.E. 1190, Lurigancho; 2019.

Grado de significancia: $\alpha = 0,01$ y Estadístico: Rho Spearman.

Tabla 18. Correlación y significación: Liderazgo Directivo y Reflexiva

		Liderazgo directivo	Reflexiva	
Rho de Spearman				
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Reflexiva	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 18, los datos obtenidos prueban un nexo positivo y notable Liderazgo directivo y dimensión reflexiva, centro escolar N° 1190, adquiriendo una relación de 0,447, afirmando una correlación adecuado entre variable y dimensión y $p=0.01$, en consecuencia, abdica **H₁**, desestima **H₀**.

Hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona positiva y significativamente con la dimensión relacional de educadores, I.E. 1190, Lurigancho; 2019.

H₁: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión relacional en educadores, I.E. 1190, Lurigancho; 2019.

Tabla 19. Correlación y significación entre Liderazgo Directivo y Relacional

		Liderazgo directivo	Relacional		
Rho de Spearman					
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,264*
		Sig. (bilateral)	.	,018	
		N	80	80	
	Relacional	Coeficiente de correlación	de	,264*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.	
	N	80	80		

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 19, las conclusiones estadísticas certifican una reciprocidad activa y vital en medio variable 1 y dimensión relacional, colegio N° 1190, 2019, con un nexo de 0,264, lo que indica un vínculo positivo y $p=.018$; de forma tal que, denegamos la **H₀** y acatamos la **H₁**.

Hipótesis específica 3

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona positiva y significativamente con la dimensión colegiada, elemento de investigación, 1190, Lurigancho; 2019.

H₁: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión colegiada, entidad estudiada, 1190, Lurigancho; 2019.

Tabla 20. Correlación y significación: Liderazgo Directivo y Colegiada

		Liderazgo directivo	Colegiada	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
	Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	,544**	
		N	,000	
	Colegiada		80	80
			Coeficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000	1,000
N		80	80	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Productos estadísticos evidenciados en tabla 20, denotan una correlación alta y afirmativa, Liderazgo directivo y dimensión colegiada, colegio N° 1190, 2019, con un coeficiente de relación 0,544, lo que implica acoger la **H₁** y denegar la **H₀**.

Hipótesis específica 4

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona positiva y significativamente de dimensión ética en los docentes de la I.E. 1190, Lurigancho; 2019.

H₁: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente la dimensión ética de docentes, I.E. 1190, Lurigancho; 2019.

Tabla 21. Correlación y significación: Liderazgo Directivo y Ética

		Liderazgo directivo	Ética	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
	Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	,957**	
		N	,000	
	Ética		80	80
			Coeficiente de correlación	,957**
		Sig. (bilateral)	,000	1,000
N		80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las evidencias estadísticas de la tabla 21 revelan una correspondencia muy significativa y trascendente, entre Variable 1 y dimensión ética de profesores, de la I.E. N° 1190, 2019,

señalando un coeficiente de correlación ,957 y $p=,000$; en definitiva, admitimos la H_1 y eludimos la H_0 .

IV. Discusión

La investigación se emprendió con una intención absoluta, resolver si existe conectividad con Liderazgo directivo y Desarrollo profesional docente, en el claustro de estudio, 2019. Obteniendo respuesta por contraste de la hipótesis general, se apreció un nivel moderado, según la prueba estadística no paramétrica de Spearman = ,504 entre ambas variables, tal como lo evidencia la tabla 17. Este resultado coincide con lo planteado por Bravo (2018), una conexión estrecha como incide la dirección pedagógica en la efectividad del ejercicio del educador, cuyos resultados demostraron una correlación positiva. Asimismo, la investigación de Melissa Ann Watros (2019). In his thesis entitled. Implementation of the curriculum supported by the next-generation science standards: a phenomenological study of teachers' perceptions of leadership and professional development, cuyo estudio fue entender la interconexión directa entre el papel de los líderes y el ejercicio profesional en la implementación de la instrucción basada en la indagación en el aula, y los resultados demostraron que hay alta vinculación entre dichas variables. Igualmente, Fishman (2005) sostiene que los líderes transforman, motivan, valoran a sus pares y buscan que se superen, en bien de la colectividad pedagógica. Lo que conlleva con estos resultados y afirmaciones que, a mayor Liderazgo directivo mayor Desarrollo profesional docente. Consecutivamente, reconocemos la H_1 y vetamos la H_0 .

Concerniente al objetivo específico1, evidenciaron la correspondencia estrecha entre liderazgo y dimensión reflexiva en los docentes, en el ente de investigación, 2019; (Rho d/ Spearman = ,447, $p=0,01$), en la tabla 18, resultados con lo que los educadores encuestados realizan una autoreflexión de su labor y según su destreza, amplían sus conocimientos y las imparten. Así lo afirma Perreneud (2011), en su obra prácticas reflexivas en el arte de adoctrinar, un maestro es artífice de su propio desarrollo y crecimiento, auto examinándose y reflexionando sobre su práctica educativa. Como nos sustenta John Dewey (1990), en su enfoque que los maestros se hacen las preguntas sobre su práctica diaria. Del mismo modo, aducen Reyes, Trejo y Topete (2017) en su estudio Dirección directiva y gestión en el grado medio superior en el Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes, en la que concluye sobre la actuación directivo y función del educador, con una autoreflexión, y que a su vez como los estudiantes lo perciben, considerando que el liderazgo

del director es adecuado. Corroborando con esta relación, Jiménez (2016) en su estudio Relación de liderazgo pedagógico con motivación hacia el trabajo y el desempeño de educadores, Colombia, encontró la correspondencia y conformidad entre las variables.

Canchos (2019) alude por su investigación Motivación en educadores y liderazgo directivo en la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias, en Lima, que los docentes cuando están motivados, mejoran su desempeño, son autorreflexivos y analíticos, existiendo una correspondencia entre directivos y educadores; pero esta influencia se refleja en una eficiente práctica docente, como se evidencia en el estudio de Portugal (2018), Influencia del liderazgo directivo para una eficiente práctica docente, en Arequipa.

Concluyendo con el enfoque reflexivo educativo de Dewey (2012), quien mencionó sobre los educadores que no meditan sobre su ejercicio pedagógico, admiten sin sentido crítico la realidad de su centro de labor, sin buscar ni esforzar por superar todas las barreras.

Estos resultados implican que desestimemos la H_0 y admitamos la H_1 .

Respecto al objetivo específico 2, mostraron una correspondencia moderada y positiva (Rho de Spearman ,264, $p=0,05$) entre Liderazgo directivo y la dimensión relacional, en la I.E 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019. Así se demuestra en el estudio de Velezmoro (2017) sobre Liderazgo directivo y ejercicio del maestro, en Trujillo, cuyos resultados arrojaron que cuando existe un clima de respeto y decoro, las interrelaciones serán positivas y el docente realizará eficientemente su trabajo. Valida esta correspondencia, Rimari (2017) quien a través de su estudio Desempeño docente y liderazgo directivo en las entidades de educación básica, Lima, concluyó que los diferentes estilos de Liderazgo sostenido por Chiavenato repercuten en las relaciones humanas, y por ende en la labor docente. Al respecto, MINEDU (2016) se pronuncia sobre las interrelaciones entre los docentes permiten edificar vínculos, con el grupo humano, que confluyen en la organización educativa. Como resultado, aceptamos la H_1 y, denegamos la H_0 .

Por otra parte, el objetivo específico 3, evidencia una correspondencia significativa y positiva, entre la Variable 1 y la dimensión colegiada, unidad de investigación, Lurigancho, 2019, según el contraste de hipótesis, lo que resulta Rho ,544, $p=0,01$. Este resultado se asemeja al estudio de Guzmán (2017), quien profundizó en la Práctica educativa y administración directivo, en centros de educación básica, Huancayo, concluyendo que los maestros gracias a la planificación y organización del trabajo directivo, como a los trabajos cooperativos entre docentes, mejoran su desempeño en las aulas y fuera de ella, porque tienen el apoyo profesional de los directivos; sin dejar pasar el estudio de Shengnan

Liu, Philip Hallinger (2018) en su artículo *Principal Instructional Leadership, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Professional Learning in China: Testing a Mediated-Effects Model*, que tuvo como propósito explorar un modelo de efectos de mediación del liderazgo educativo principal y el aprendizaje de los maestros. Cuyos resultados arrojaron la confirmación de un modelo de intervención parcial, como los trabajos colegiados, a través del liderazgo director sobre la formación profesional de los pedagogos. Tal como evidenciamos en el estudio de Thomas, Tuytens y Devos (2018) *Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession*, cuyos resultados señalan que la dirección directiva, está directamente conexas a las disposiciones laborales de los docentes de manera positiva, mediante el apoyo colegial profesional como de la autoeficacia docente.

Por lo tanto, se reafirma la H_1 , cuyo liderazgo directivo tiene correspondencia con el trabajo colegiado, desestimando la H_0 .

En cuanto al objetivo específico 4, se presenta una correspondencia alta y positiva, como lo sustenta Spearman = 0,957, entre la dimensión ética y liderazgo del director, en la Institución en estudio, 2019, revela y admite un enlace valioso. Cabe mencionar a Cevallos y Laguna (2016) quien realizó una investigación sobre Desarrollo profesional docente y su efecto en la formación colaborativa infantil de quinto y sexto año de la unidad educativa “César Augusto Salazar Chávez”, Ecuador, cuyo objetivo: ofrecer conocimientos como promover valores entre los niños, de igual modo el ejercicio docente debe estar encausada en una estrategia activa que suscite un aprendizaje colaborativo, productivo y que refleje en la sociedad. En efecto, la labor docente rebota en la formación colaborativa de los niños. Izarra (2016) ratifica que la formación ética con los estudiantes se logra a través de estrategias planificadas y coordinadas, que sobrepasa las aulas, y que deben estar inmersos los padres de familia, también. Pero en la sociedad en la que vivimos, somos nosotros, los maestros, los llamados a formar a las generaciones con el ejemplo. Prosiguiendo, admitimos la H_1 y repelamos la H_0 , porque existe una correlación significativa e importante entre la Ética y el Liderazgo directivo.

V. Conclusiones

1. Existe conexión moderada de Liderazgo directivo y Desarrollo profesional docente, en Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019, con Rho de Spearman=0,504, siendo $p=0,01$
2. Se definió la relación de Liderazgo directivo y dimensión reflexiva, Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019 (reciprocidad positiva moderada, $p=0,01$, Spearman=0,447).
3. Sinergia por Liderazgo directivo y dimensión relacional, en ente de investigación, Lurigancho, 2019, Rho de Spearman=0,264 y $p=0,01$, correlación positiva.
4. Se distingue reciprocidad: Liderazgo directivo y dimensión colegiada, en el centro educativo de trabajo, 2019, siendo Rho de Spearman=0,544 y $p=0,01$, correlación positiva alta.
5. Se precisa vinculación: Variable 1 y dimensión ética, entidad de estudio, Lurigancho, 2019, Rho Spearman=0,957 y $p=0,01$, correlación positiva muy alta.

VI. Recomendaciones

1. Con respecto al directivo de dicha institución educativa, se recomienda que tenga mayor apertura con los docentes y los escuche, para así motivarlos e incentivarlos en su preparación continua y permanente, que les permitan crecer como profesionales.
2. A los directivos suscitar los círculos de Interaprendizaje entre docentes, para realizar el análisis y reflexión de su práctica pedagógica, con el propósito de llegar a la excelencia educativa.
3. A los docentes, promover en la escuela un clima adecuado, que permita establecer relaciones de respeto con la colectividad educativa.
4. Así mismo, promover entre docentes trabajo colegiado como estrategia de desarrollo profesional continuo y permanente, por parte del directivo.
5. Al directivo y docentes, enseñar con el ejemplo, ganarse el respeto de todos los miembros de la comunidad educativa y no imponer, practicando valores.

Referencias

- Abbott, I., Rathbone, M., & Whitehead, P. (2019). *The Transformation of Initial Teacher Education: The Changing Nature of Teacher Training*. Routledge.
- Acosta, A. (2018). El director escolar en el presente. Ensayo y Error. *Revista de investigación científica y social*. Vol. 27 Núm. 54.
- Barraza, L. & Barraza, I. (2014). El colegiado y sus realidades. *Ra Ximhai*, 10(5), 467-480.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia. *Recuperado*, 7, 136.
- Boylan, M. (2018). Enabling adaptive system leadership: Teachers leading professional development. *Educational management administration & leadership*, 46(1), 86-106.
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017* (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a critically reflective teacher*. John Wiley & Sons.
- Camp, R. (2019). Teacher 9 Professional Development in Crisis Contexts. *Comparative Perspectives on Refugee Youth Education: Dreams and Realities in Educational Systems Worldwide*, 245.
- Canchos, M. (2019). *Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Cevallos, E., Laguna, M. (2016). *El desarrollo profesional docente y su incidencia en el aprendizaje colaborativo de los niños y niñas de quinto y sexto año de la unidad educativa "César 39 Augusto Salazar Chávez", del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. 5ta edición. México: McGRAW-HILL.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16, 297-334 (28,307 citations in Google Scholar as of 4/1/2016).

- Cuenca, R., Salazar, V. y Cáceda, J. (2015). *El liderazgo escolar en América Latina: desencuentros críticos*. Lima: En prensa.
- Darling, L., Hyler, M. & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development.
- Fischman, D. (2016). *El líder transformador 1*. Grupo Planeta Spain.
- Fook, J. (2017). Critical reflection and transformative possibilities. In *Social work in a corporate era* (pp. 16-30). Routledge.
- Gajardo, J. y Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, *Lideres Educativos*. Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora, Universidad de Concepción.
- García, J., Aguasvivas, R. y Bardina, M. (2017). Modelo de formación del liderazgo docente-social del profesor universitario. *Revista Órbita Científica*, vol. 23 No. 97.
- García, M. & Caballero, K. (2019). ¿La Formación De Los Equipos Directivos Es Suficiente Para Desempeñar Prácticas Eficaces De Liderazgo Pedagógico? *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(2), 83-106.
- Guzmán, S. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la provincia de Chupaca* (tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- He, J. (2019). Research on Teachers' Professionalization and the Development of Normal Education in China. *Higher Education Research*, 4(3), 46.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc GRAW-HILL
- Hernández, M. L. S. (2019). *Cultura de liderazgo en una escuela de excelencia: Implicaciones para el sistema educativo puertorriqueño* (Doctoral dissertation, University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico)).
- Hill, H. C., Beisiegel, M., & Jacob, R. (2013). Professional development research: Consensus, crossroads, and challenges. *Educational researcher*, 42(9), 476-487.
- Izarra, D. A. (2019). Professor's responsibility: Between the functionary being and the ethic practice of the profession. *Revista Educación*, 43(1), 183-196.
- Jiménez, C. (2016). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente de una universidad privada* (tesis de maestría). Bogotá D.C., Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Jiménez, MM (2020). La profesión docente en Colombia. Formación del profesorado - *Revista brasileña de investigación sobre la formación del profesorado*, 12 (23), 53-66.

- Kennedy, A. (2019). Looking beyond the obvious: applying a critically reflective lens to professional learning literature.
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational administration quarterly*, 44(4), 496 – 528.
- Leithwood, K., Sun, J. & Schumacker, R. (2017). How School Leadership Influences Student Learning: A Test of “The Four Paths Model”. *Educational Administration Quarterly*, 0013161X19878772.
- Leithwood, K. & Riehl, C. (2005). What do we already know about educational leadership. *A new agenda for research in educational leadership*, 12-27.
- López, E. (1998). *Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Maureira Cabrera, Ó. J. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1), 1-19.
- Maureira, Ó., Garay, S., y López, P. (2016). Reconfigurando el sentido del liderazgo en organizaciones escolares contemporáneas: La perspectiva del liderazgo distribuido. *Revista complutense de Educación*, 27(2), 689-710.
- Mestanza, S. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca (tesis de maestría). Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima.
- MINEDU (2016). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima- Perú: MINEDU.
- Moctezuma, E. y Roemer, A. (1999). *La Profesionalización de la Administración Pública en México*. Editorial: Fondo de Cultura Económica (FCE)
- Morales, D., Curiel, C. & Bonilla, S. (2017). El papel del director escolar en los aprendizajes de los estudiantes. *Revista Caribeña de Investigación Educativa (RECIE)*, 1(1), 18-33.
- Navarro, C. (2016). Theoretical considerations on the concept of leadership and its application in educational research. *Revista Educación*, 40(1), 53-66.
- Peña, C., y Montecinos, C. (2016). Formación inicial de docentes desde una perspectiva de justicia social: Una aproximación teórica. *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social (RIEJS)*.

- Percca, P. A. A. (2016). Liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas Públicas— Programa de Inducción 2015. *Revista Investigaciones Altoandinas*, 18(1), 109-116.
- Perry, A. (2018). Ethics, Leadership, and Ethical Leadership. In *Biblical Theology for Ethical Leadership* (pp. 23-43). Palgrave Macmillan, Cham.
- Portugal, Y. (2018). *Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa*. (tesis maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Quezada, N. (2013). *Metodología de la Investigación con cd Edición 2010*. Empresa Editora Macro.
- Rensoli, M. R., Felipe, W. G. y Rodríguez, C. F. (2020). Valores éticos y emociones desde el desarrollo de metodologías activas en la formación docente. *Revista Scientific*, 5(15), 229-246.
- Reyes, V., Trejo, C. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15), 81-115.
- Rimari, U. (2017). *El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED O8 - UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Ritacco, M. J., & Bolivar, A. (2019). A dual and discontinuous professional identity: school principals in Spain. *International Journal of Educational Management*.
- Salom, M. A. C. (2015). El liderazgo emergente de los directores escolares en España: la voz del profesorado. *Revista Ibero-americana de Educação*, 69, 207-228.
- Sánchez, A. (2011). *Profesionalización docente*. Lima. San Marcos.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (4ª ed.). Lima: Visión universitaria.
- Schulman, V. (2008). *Teorías de desarrollo profesional*. Buenos Aires: Luz.
- Serrano, M. M. C. (2020). Formación docente en la educación superior privada. Reflexiones desde tres dimensiones de tensión: la social, una técnica y la formativa-mística. *Sinergias educativas*, 5(1).
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (81), 111-129.
- Sonnenfeld, A. (2013). *Liderazgo ético: la sabiduría de decidir bien* (Vol. 90). Encuentro.

- Steinert, Y., O'Sullivan, P. S., & Irby, D. M. (2019). Strengthening teachers' professional identities through faculty development. *Academic Medicine*, 94(7), 963-968.
- Sun, J. (2019). Characteristics impacts and background of the transformational school leadership model. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168.
- Thomas, L., Tuytens, M., Devos, G., Kelchtermans, G., & Vanderlinde, R. (2018). Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 106-132
- Trujillo, N. E. M. (2018). Capital intelectual como estrategia de desarrollo profesional en la Universidad de la Guajira, sede Villanueva. *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, 9(1), 40-51.
- Valiente, P., Del Toro, J. y González, J. (2016). Principios de la Formación Especializada del Director Escolar. Una Propuesta desde la Sistematización.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, Vol. 1 No. 2 febrero del 2020.
- Velezmoro, J. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Parcoy, Pataz, 2017*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Vezub, E. (2013). *Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente. Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores*. Montevideo: Páginas educativas.
- Watros, M. A. (2019). *Implementing Curriculum Supported by the Next Generation Science Standards: A Phenomenological Study of Teacher Perceptions of Leadership and Professional Development* (Doctoral dissertation, Northeastern University).
- Yuan, R. y Mak, P. (2018). *Reflective learning and identity construction in practice, discourse and activity: Experiences of pre-service language teachers in Hong Kong*. *Teaching and Teacher Education*, 74, 205-214.
- Zulfikar, T., & Mujiburrahman. (2018). Understanding own teaching: becoming reflective teachers through reflective journals. *Reflective Practice*, 19(1), 1-13.

Anexo 01: Matriz de Constancia

Liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.																																																																																							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																																																				
<p>Problema general. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019? Problemas específicos.</p> <p>P.E.1. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión reflexiva docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019? P.E.2. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión relacional docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019? P.E.3. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión colegiada docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019? P.E.4. ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo y la dimensión ética docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desarrollo profesional en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.</p> <p>Objetivos específicos. O.E.1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión reflexiva en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. O.E.2. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la dimensión relacional en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. O.E.3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión colegiada en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. O.E.4. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión ética en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.</p>	<p>Hipótesis general. El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo profesional en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas. H1: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión reflexiva en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. H2: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión relacional en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. H3: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión colegiada en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. H4: El liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión ética en los docentes de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Tabla 1: Operacionalización de la variable 1. Liderazgo directivo</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 20%;">Escala y valor</th> <th style="width: 35%;">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Establecer direcciones</td> <td>Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución</td> <td>1 - 8</td> <td>Escala Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</td> <td>Deficiente (55 al 70) Regular (71 al 86) Bueno (87 al 102) Excelente (103 al 118)</td> </tr> <tr> <td>Desarrollar personas</td> <td>Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.</td> <td>9 - 16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rediseñar la organización</td> <td>Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales</td> <td>17 - 23</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gestionar la enseñanza aprendizaje</td> <td>Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje</td> <td>24 - 30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Adaptado de Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010). What we know about successful leadership</p> <p>Variable 2: Desarrollo profesional docente</p> <p>Tabla 2: Operacionalización de la variable Desarrollo profesional docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 20%;">Escala y valores</th> <th style="width: 35%;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Reflexiva</td> <td>Conocimiento en la acción.</td> <td>1 - 3</td> <td>Escala Ordinal</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reflexión en la acción.</td> <td>4, 5 6 - 8</td> <td>(1) Nunca</td> <td>No optimo</td> </tr> <tr> <td>Relación entre docente</td> <td>9 - 12</td> <td>(2) Casi Nunca</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relacional</td> <td>Relaciones interpersonales cotidianas.</td> <td>13 - 16</td> <td>(3) A Veces (4) Casi Siempre</td> <td>Optimo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>17, 18</td> <td>(5) Siempre</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Colegiada</td> <td>Diagnóstico</td> <td>19</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Planificación</td> <td>20, 21</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Instrumentación.</td> <td>22</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Evaluación.</td> <td>23</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Ética</td> <td>Mejora continua.</td> <td>24 - 26</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Educación y valores</td> <td>27 - 30</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compromiso ético del Docente.</td> <td>27 - 30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Adaptado del Ministerio de Educación del Perú (2016). Marco del buen desempeño docente</p>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles	Establecer direcciones	Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución	1 - 8	Escala Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (55 al 70) Regular (71 al 86) Bueno (87 al 102) Excelente (103 al 118)	Desarrollar personas	Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.	9 - 16			Rediseñar la organización	Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales	17 - 23			Gestionar la enseñanza aprendizaje	Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje	24 - 30			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Reflexiva	Conocimiento en la acción.	1 - 3	Escala Ordinal		Reflexión en la acción.	4, 5 6 - 8	(1) Nunca	No optimo	Relación entre docente	9 - 12	(2) Casi Nunca	Regular	Relacional	Relaciones interpersonales cotidianas.	13 - 16	(3) A Veces (4) Casi Siempre	Optimo		17, 18	(5) Siempre		Colegiada	Diagnóstico	19			Planificación	20, 21			Instrumentación.	22			Evaluación.	23			Ética	Mejora continua.	24 - 26			Educación y valores	27 - 30				Compromiso ético del Docente.	27 - 30		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles																																																																																			
Establecer direcciones	Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución	1 - 8	Escala Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (55 al 70) Regular (71 al 86) Bueno (87 al 102) Excelente (103 al 118)																																																																																			
Desarrollar personas	Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.	9 - 16																																																																																					
Rediseñar la organización	Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales	17 - 23																																																																																					
Gestionar la enseñanza aprendizaje	Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje	24 - 30																																																																																					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																																																																																			
Reflexiva	Conocimiento en la acción.	1 - 3	Escala Ordinal																																																																																				
	Reflexión en la acción.	4, 5 6 - 8	(1) Nunca	No optimo																																																																																			
	Relación entre docente	9 - 12	(2) Casi Nunca	Regular																																																																																			
Relacional	Relaciones interpersonales cotidianas.	13 - 16	(3) A Veces (4) Casi Siempre	Optimo																																																																																			
		17, 18	(5) Siempre																																																																																				
Colegiada	Diagnóstico	19																																																																																					
	Planificación	20, 21																																																																																					
	Instrumentación.	22																																																																																					
	Evaluación.	23																																																																																					
Ética	Mejora continua.	24 - 26																																																																																					
	Educación y valores	27 - 30																																																																																					
	Compromiso ético del Docente.	27 - 30																																																																																					

C	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA PARA UTILIZAR										
<p>Tipo de investigación Los modelos investigativos, sin manipulación y colateral, residen en recolectar los datos en una única oportunidad con el objetivo de explicar sobre las variables, buscar similitud y la correlación en un tiempo y espacio de un acontecimiento (Hernández y Mendoza, 2018, p. 151).</p> <p>Diseño de investigación Conocer las características del diseño de investigación accede al indagador, el estudio y análisis de los sucesos y fenómenos del contexto (variantes), y entender su grado de influjo o carencia, que permitirá establecer el nivel de correspondencia de ambos datos de estudio (Carrasco, 2009, p.73). Con respecto a la investigación de estudio, considero un trabajo básico, relacionando los elementos a indagar, porque no se realizó experimento alguno, ni manipulación, como tampoco la utilización de algún programa.</p> <p>Diagrama de estudio es el siguiente:</p> <p>Dónde: M =  O₁ = Muestra O₂ = Liderazgo directivo O₂= Desarrollo profesional docente r = Relación de las variables.</p>	<p>Población. Conformado por todos los educadores de la institución objeto de estudio, 80. El grupo de personas u objetos, con una gama de cualidades comunes, que plantea la causa del estudio, es la población (Hernández y Mendoza, 2018).</p> <p>Tabla 3 <i>Población de docentes de la institución educativa 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.</i></p> <table border="1" data-bbox="817 718 1310 829"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Grupo: Docentes</th> <th colspan="2">Sexo</th> <th rowspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th>H</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>45</td> <td>35</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota.</i> Adatado de las planillas de la institución educativa 1190 Felipe Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.</p> <p>Muestra Hernández, Fernández y Baptista (2018), aducen que la muestra es considerada como una parte o porción representativa de la población, a través del cual se refleja a la población.</p>	Grupo: Docentes	Sexo		Total	H	M	Total	45	35	80	<p>Técnica e recolección de datos Para recoger los datos de la variable liderazgo directivo y el desarrollo profesional del docente se utilizó la técnica de la encuesta de tipo escalas tal como señalaron Sánchez y Reyes (2015), “las escalas se emplean para medir opiniones y sobre todo actitudes sociales... la escala de Likert comprende una proposición que implica una opinión que puede ser cuantificada en una dimensión que va desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo” (p.165).</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Para recoger los datos de las variables liderazgo directivo y desarrollo profesional docente se utilizó como instrumento un cuestionario.</p>	<p>Teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo se elaboró la base de datos de ambas variables y a través del programa estadístico SPSS 24, se realizó el almacenamiento, procesamiento, y análisis de datos, tabulándose datos y presentado en tablas y figuras de acuerdo con las variables y cada una de las dimensiones. Asimismo, para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman con el fin de determinar el grado de relación entre las dos variables con el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 0.05% de significancia.</p>
Grupo: Docentes	Sexo		Total										
	H	M											
Total	45	35	80										

Anexo 02: Instrumentos de las variables

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO CUESTIONARIO

Estimado(a) profesor(a):

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el liderazgo directivo en la institución educativa 1190 Felipe Poma de Ayala, Ugel 06, Lurigancho; 2019. Por lo que se le suplica responder los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales.

INSTRUCCIONES: A continuación, se te presentan 30 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

	ESCALA	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
N°	Dimensiones / Ítems					
	Establecer direcciones					
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.					
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.					
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.					
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.					
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.					
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.					
7	El directivo persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.					
8	El directivo demuestra tener una clara visión poderosa y poseer un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.					
	Desarrollar personas					
9	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.					
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.					
11	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.					
12	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes					
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.					
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.					
15	El directivo promueve jornadas de reflexión pedagógica para los docentes					
16	El directivo brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.					
	Rediseñar la organización					
17	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.					
18	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.					
19	El directivo aporta ideas en grandes proyectos institucionales.					
20	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.					
21	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.					
22	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
23	El directivo mantiene una comunicación asertiva con los miembros de la comunidad educativa.					
	Gestionar la enseñanza aprendizaje					
24	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
25	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.					
26	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.					
27	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
28	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.					
29	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.					

30	El directivo cumple con monitorear, acompañar y evaluar proceso de enseñanza aprendizaje					
----	------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el desarrollo profesional docente, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANONIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas. No dejes preguntas sin contestar. Marca con una aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada que va desde Nunca a Siempre

ESCALA	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
--------	----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
	Reflexiva					
1	¿Deliberas en la toma de decisiones, críticamente de diversos saberes para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes?					
2	¿Desarrollas diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?					
3	¿Describes la acción en forma implícita o explícita las acciones que haces de forma espontánea, dinámica?					
4	¿Sueles reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto?					
5	¿Desarrollas estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?					
6	¿Resuelve los problemas presentados con los estudiantes a través del diálogo?					
7	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, aprovechando la situación vivida?					
8	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, utilizando instrumentos de la metacognición?					
	Relacional					
9	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente su labor como docente?					
10	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?					
11	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?					
12	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico y que se valoran sus características socioculturales?					
13	¿Conoces las características pertinentes sobre el saber que posee su estudiante y las relaciones que tienes con ellos dentro del aula?					
14	¿Promueves un ambiente acogedor para valorar las fortalezas y las oportunidades en el logro de aprendizajes de los estudiantes?					
15	¿Generas el respeto, cooperación con sus estudiantes permanentemente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?					
16	¿Demuestra interacción con sus compañeros de trabajo y padres de familia para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico para mejorarla enseñanza?					
	Colegiada					
17	¿Diseñas de manera colaborativa con tus pares los procesos pedagógicos creativamente para despertar curiosidad, interés en los estudiantes?					
18	¿Diseñas de manera participativa los instrumentos de evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
19	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?					
20	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?					
21	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?					

22	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo?					
23	¿Consideras que la mejora continua como método deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?					
	Ética					
24	¿Se compromete con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?					
25	¿Orienta, regula dentro de las aulas la ética e influye en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?					
26	¿Asiste con frecuencia a charlas entrenamientos para afirmar sus capacidades competencias prácticas y morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?					
27	¿Se observa crisis o pérdida de valores de parte de estudiantes y docentes de la institución educativa?					
28	¿Consideras como portador de valores del proyecto educativo de su escuela que pretende introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
29	¿Actúas con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones?					
30	¿Actúas con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal?					

Anexo 03: Base de datos de la prueba piloto

DATA PILOTO. LIDERAZGO DIRECTIVO

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	VAR 0001 6	VAR 0001 7	VAR 0001 8	VAR 0001 9	VAR 0002 0	VAR 0002 1	VAR 0002 2	VAR 0002 3	VAR 0002 4
1	1	5	1	1	2	3	1	1	1	4	5	2	2	1	5	3	1	1	3	3	3	4	1	1
2	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	1	5	3	5
3	3	4	2	3	2	5	1	3	4	2	3	3	5	2	5	2	3	2	2	2	3	3	2	3
4	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	1	5	3	1	1	5	1	3
5	4	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	3	2	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5
6	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
7	5	3	5	3	1	1	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	3
8	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4
9	1	5	2	1	3	1	3	5	3	3	4	1	3	4	1	2	3	5	3	2	5	1	3	2
10	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
11	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	1	4	1	3	3	5
12	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
13	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
19	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
20	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4

DATA PILOTO DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020
1	1	5	1	1	2	3	1	1	1	4	5	2	2	1	5	3	1	1	3	3
2	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4
3	3	4	2	3	2	5	1	3	4	2	3	3	5	2	5	2	3	2	2	2
4	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	1	5	3	1
5	4	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	3	2	1	5	3	1	3	5	5
6	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
7	5	3	5	3	1	1	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5
8	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	1
9	1	5	2	1	3	1	3	5	3	3	4	1	3	4	1	2	3	5	3	2
1	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
1	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	1	4
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5

Anexo 04: Base de datos de la muestra

Data. Variable liderazgo directivo

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
1	1	5	1	1	2	3	1	1	1	4	5	2	2	1	5	3	1	1	3	3	3	4	1	1
2	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	1	5	3	5
3	3	4	2	3	2	5	1	3	4	2	3	3	5	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	
4	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	1	5	3	1	1	5	1	3
5	4	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	3	2	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5
6	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
7	5	3	5	3	1	1	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	3
8	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4
9	1	5	2	1	3	1	3	5	3	3	4	1	3	4	1	2	3	5	3	2	5	1	3	2
10	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
11	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	1	4	1	3	3	5
12	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
19	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
20	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
21	3	5	3	4	2	5	5	3	3	5	3	2	4	2	5	1	1	2	4	3	5	5	1	1
22	3	1	4	3	3	1	2	2	1	3	4	4	5	3	2	3	3	4	1	3	1	3	1	4
23	3	5	4	4	5	1	5	3	3	1	3	1	3	4	5	5	3	3	3	2	3	1	1	3
24	4	5	4	3	5	4	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	5	5	1	5
25	1	5	3	2	1	1	5	3	3	4	5	3	4	3	5	5	1	3	4	4	2	3	1	3
26	3	5	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
27	4	5	4	4	2	4	1	1	1	1	1	5	5	3	3	2	2	3	1	1	4	2	1	1
28	1	3	1	5	4	1	4	1	2	4	4	3	5	2	3	2	1	1	2	3	1	3	2	3
29	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3	5
30	2	1	3	4	4	1	2	2	1	3	4	4	5	3	2	3	3	4	1	3	1	3	1	4
31	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	4	1	3	2	2	3	1	5
32	4	5	4	1	3	1	3	1	3	3	3	5	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3
33	1	5	1	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5
34	3	4	5	5	3	3	4	2	3	3	4	5	2	2	5	1	1	1	1	3	5	5	3	4
35	5	3	5	2	3	1	3	3	2	5	4	4	2	5	5	3	3	2	3	1	1	3	3	3
36	1	5	3	3	1	1	4	1	4	5	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3
37	4	5	5	5	4	4	1	4	3	5	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2
38	3	5	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	3	5	4	2	4	3	5	5	3	4	3
39	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	2	3	1	2	3	1	1	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2
41	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
42	2	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2
43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
44	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2
45	2	4	5	2	2	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3
46	3	4	3	4	2	5	5	3	2	3	5	3	4	5	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4
47	3	5	4	3	3	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	4	3
48	4	5	4	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4

49	1	5	5	2	2	3	2	5	2	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4
50	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	1	4	1	3	3	5
51	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
52	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
53	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
54	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
55	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
56	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
57	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
58	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
59	1	5	1	1	2	3	1	1	1	4	5	2	2	1	5	3	1	1	3	3	3	4	1	1
60	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	1	5	3	5
61	3	4	2	3	2	5	1	3	4	2	3	3	5	2	5	2	3	2	2	2	3	3	2	3
62	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	1	5	3	1	1	5	1	3
63	4	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	3	2	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5
64	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
65	5	3	5	3	1	1	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	3
66	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4
67	1	5	2	1	3	1	3	5	3	3	4	1	3	4	1	2	3	5	3	2	5	1	3	2
68	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
69	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	1	4	1	3	3	5
70	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
71	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
72	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
73	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
74	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
75	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
76	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
77	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
78	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
79	3	5	3	4	2	5	5	3	3	5	3	2	4	2	5	1	1	2	4	3	5	5	1	1
80	3	1	4	3	3	1	2	2	1	3	4	4	5	3	2	3	3	4	1	3	1	3	1	4

Data. Variable desarrollo profesional docente

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
1	3	4	5	3	3	3	1	5	1	1	2	3	1	1	1	4	5	2	2	1
2	4	1	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	
3	3	1	1	3	3	3	3	4	2	3	2	5	1	3	4	2	3	3	5	2
4	3	1	4	3	2	3	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3
5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	3	2	1
6	5	1	5	1	3	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	5	3	3	3	5	3	5	3	1	1	3	3	3	3	2	5	5	5
8	3	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3
9	5	1	1	3	3	3	1	5	2	1	3	1	3	5	3	3	4	1	3	4
10	5	1	4	3	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
21	1	1	1	3	3	3	3	5	3	4	2	5	5	3	3	5	3	2	4	2
22	3	1	4	3	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	1	3	4	4	5	3
23	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	1	5	3	3	1	3	1	3	4
24	5	1	5	1	3	1	4	5	4	3	5	4	3	3	5	1	5	5	5	5
25	3	4	5	3	3	3	1	5	3	2	1	1	5	3	3	4	5	3	4	3
26	2	1	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2
27	3	1	1	3	3	3	4	5	4	4	2	4	1	1	1	1	1	5	5	3
28	1	1	4	3	2	3	1	3	1	5	4	1	4	1	2	4	4	3	5	2
29	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	5	3	5	4
30	3	1	5	1	3	1	2	1	3	4	4	1	2	2	1	3	4	4	5	3
31	1	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3
32	3	1	5	4	4	4	4	5	4	1	3	1	3	1	3	3	3	5	1	1
33	5	1	1	3	3	3	1	5	1	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
34	4	1	4	3	2	3	3	4	5	5	3	3	4	2	3	3	4	5	2	2
35	2	3	4	4	3	4	5	3	5	2	2	3	1	3	3	2	5	4	4	2
36	1	1	5	1	3	1	1	5	3	3	1	1	1	4	1	4	5	4	1	1
37	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	1	4	3	5	2	3	2	4
38	5	1	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	3
39	5	1	1	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
40	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	3	4	4	3	2	3	1
41	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
42	3	3	4	4	3	4	2	1	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
43	5	1	5	1	3	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
44	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4
45	4	1	1	3	3	3	2	4	5	2	2	5	5	4	3	4	5	3	3	3
46	4	1	4	3	2	3	3	4	3	4	2	5	5	3	2	3	5	3	4	5

47	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	1	1	5	3	5	5	5	5	5
48	3	1	5	1	3	1	4	5	4	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	1	5	5	2	2	3	2	5	2	3	5	5	4	3
50	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
59	3	4	5	3	3	3	1	5	1	1	2	3	1	1	1	4	5	2	2	1
60	4	1	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5
61	3	1	1	3	3	3	2	1	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
62	3	1	4	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
63	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
64	5	1	5	1	3	1	2	4	5	2	2	5	5	4	3	4	5	3	3	3
65	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	2	5	5	3	2	3	5	3	4	5
66	3	1	5	4	4	4	3	5	4	3	3	1	1	5	3	5	5	5	5	5
67	5	1	1	3	3	3	4	5	4	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
68	5	1	4	3	2	3	1	5	5	2	2	3	2	5	2	3	5	5	4	3
69	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	3	2	1
72	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	1	1	3	3	3	3	2	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3
75	4	4	4	4	4	4	1	5	2	1	3	1	3	5	3	3	4	1	3	4
76	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5
77	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
79	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	3	4	4	3	2	3	1
80	3	1	4	3	2	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3

Anexo 05: Validez de expertos



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 REFLEXIVA								
1	¿Deliberas en la toma de decisiones para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
2	¿Desarrollas diferentes estrategias para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Describes la acción en forma implícita o explícita las acciones que haces de forma espontánea, dinámica?	✓		✓		✓		
4	¿Sueles reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrollas estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿Resuelve los problemas presentados con los estudiantes a través del diálogo?	✓		✓		✓		
7	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, aprovechando la situación vivida?	✓		✓		✓		
8	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, utilizando instrumentos de la metacognición?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RELACIONAL								
9	¿El clima institucional es adecuado para desarrollar tu labor como docente?	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Te relacionas adecuadamente con tus pares en la institución educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico y que se valoran sus características socioculturales?	✓		✓		✓		
13	¿Conoces las características pertinentes sobre el saber que poseen los estudiantes y las relaciones que tienes con ellos dentro del aula?	✓		✓		✓		
14	¿Promueves un ambiente acogedor para valorar las fortalezas y las oportunidades en el logro de aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
15	¿Generas el respeto, cooperación con sus estudiantes permanentemente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
16	¿Demuestra interacción con sus compañeros de trabajo y padres de familia para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 COLEGIADA								
17	¿Diseñas de manera colaborativa con tus pares los procesos pedagógicos creativamente para despertar curiosidad, interés en los estudiantes?	✓		✓		✓		
18	¿Diseñas de manera participativa los instrumentos de evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		

	buenas relaciones humanas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	El directivo mantiene una comunicación asertiva con los miembros de la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 4 GESTIONAR LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
24	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	El directivo procura que el proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	El directivo cumple con monitorear, acompañar y evaluar proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: **MAYORGA DETHICA BARRON ESTHER** DNI: **07672682**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACION**

.....de **07** del **2019**



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTABLECER DIRECCIONES								
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	✓		✓		✓		
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de lo normalmente requeridos.	✓		✓		✓		
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	✓		✓		✓		
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	✓		✓		✓		
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	✓		✓		✓		
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
7	El directivo persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo demuestra tener una clara visión poderosa y poseer un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 DESARROLLAR PERSONAS								
9	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	✓		✓		✓		
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	✓		✓		✓		
12	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	✓		✓		✓		
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	✓		✓		✓		
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve jornadas de reflexión pedagógica para los docentes	✓		✓		✓		
16	El directivo brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN								
17	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	✓		✓		✓		
18	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo con sus fortalezas.	✓		✓		✓		
19	El directivo aporta ideas en grandes proyectos institucionales.	✓		✓		✓		
20	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo con las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
21	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por los docentes.	✓		✓		✓		
22	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las	✓		✓		✓		

19	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?	✓		✓		✓	
20	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?	✓		✓		✓	
21	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?	✓		✓		✓	
22	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar y revisar que los compromisos se están cumpliendo?	✓		✓		✓	
23	¿Consideras que la mejora continua como método deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 ÉTICA							
24	¿Te comprometes con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?	✓		✓		✓	
25	¿Orientas, regulas dentro de las aulas la ética e influye en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	✓		✓		✓	
26	¿Asistes con frecuencia a charlas para afirmar sus capacidades, competencias y prácticas morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?	✓		✓		✓	
27	¿Observas crisis o pérdida de valores de parte de estudiantes y docentes de la institución educativa?	✓		✓		✓	
28	¿Consideras como portador de valores del proyecto educativo de tu escuela que pretende introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	✓		✓		✓	
29	¿Actúas con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones?	✓		✓		✓	
30	¿Actúas con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: H.A.Y.O.R.G.O. DEYICA BAYASA ESTHASEL

DNI: 07672682

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

20 de 07 del 2015

Mojave

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 ESTABLECER DIRECCIONES								
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	X		X		X		
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de lo normalmente requeridos.	X		X		X		
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	X		X		X		
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	X		X		X		
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	X		X		X		
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	X		X		X		
7	El directivo persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	X		X		X		
8	El directivo demuestra tener una clara visión poderosa y poseer un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.	X		X		X		
DIMENSION 2 DESARROLLAR PERSONAS								
9	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	X		X		X		
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	X		X		X		
11	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	X		X		X		
12	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	X		X		X		
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	X		X		X		
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	X		X		X		
15	El directivo promueve jornadas de reflexión pedagógica para los docentes que lo necesita	X		X		X		
16	El directivo brinda oportunamente asesoría e información clara al personal	X		X		X		
DIMENSION 3 REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN								
17	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	X		X		X		
18	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo con sus fortalezas.	X		X		X		
19	El directivo aporta ideas en grandes proyectos institucionales.	X		X		X		
20	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo con las necesidades de la institución.	X		X		X		
21	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por los docentes.	X		X		X		
22	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 REFLEXIVA								
1	¿Deliberas en la toma de decisiones para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes?	X		X		X		
2	¿Desarrollas diferentes estrategias para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Describes la acción en forma implícita o explícita las acciones que haces de forma espontánea, dinámica?	X		X		X		
4	¿Sueles reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto?	X		X		X		
5	¿Desarrollas estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Resuelve los problemas presentados con los estudiantes a través del diálogo?	X		X		X		
7	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, aprovechando la situación vivida?	X		X		X		
8	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, utilizando instrumentos de la metacognición?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 RELACIONAL								
9	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar tu labor como docente?	X		X		X		
10	¿Te relacionas adecuadamente con tus pares en la institución educativa?	X		X		X		
11	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?	X		X		X		
12	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico y que se valoran sus características socioculturales?	X		X		X		
13	¿Conoces las características pertinentes sobre el saber que poseen los estudiantes y las relaciones que tienes con ellos dentro del aula?	X		X		X		
14	¿Promueves un ambiente acogedor para valorar las fortalezas y las oportunidades en el logro de aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Generas el respeto, cooperación con sus estudiantes permanentemente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	X		X		X		
16	¿Demuestra interacción con sus compañeros de trabajo y padres de familia para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 COLEGIADA								
17	¿Diseñas de manera colaborativa con tus pares los procesos pedagógicos creativamente para despertar curiosidad, interés en los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Diseñas de manera participativa los instrumentos de evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		

19	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?	X				X				X	
20	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?	X				X				X	
21	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?	X				X				X	
22	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar y revisar que los compromisos se están cumpliendo?	X				X				X	
23	¿Consideras que la mejora continua como método deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?	X				X				X	
DIMENSION 4 ETICA											
24	¿Te comprometes con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?	X				X				X	
25	¿Orientas, regulas dentro de las aulas la ética e influye en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	X				X				X	
26	¿Asistes con frecuencia a charlas para afirmar sus capacidades, competencias y prácticas morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?	X				X				X	
27	¿Observas crisis o pérdida de valores de parte de estudiantes y docentes de la institución educativa?	X				X				X	
28	¿Consideras como portador de valores del proyecto educativo de tu escuela que pretende introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	X				X				X	
29	¿Actúas con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones?	X				X				X	
30	¿Actúas con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal?	X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. CARMELO CANOZO, Jesús Aristides

DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

23 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTABLECER DIRECCIONES								
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	✓		✓		✓		
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de lo normalmente requeridos.	✓		✓		✓		
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	✓		✓		✓		
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	✓		✓		✓		
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	✓		✓		✓		
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
7	El directivo persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo demuestra tener una clara visión poderosa y poseer un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 DESARROLLAR PERSONAS								
9	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	✓		✓		✓		
12	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	✓		✓		✓		
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	✓		✓		✓		
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve jornadas de reflexión pedagógica para los docentes	✓		✓		✓		
16	El directivo brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN								
17	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo con sus fortalezas.	✓		✓		✓		
19	El directivo aporta ideas en grandes proyectos institucionales.	✓		✓		✓		
20	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo con las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
21	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por los docentes.	✓		✓		✓		
22	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 REFLEXIVA								
1	¿Deliberas en la toma de decisiones para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
2	¿Desarrollas diferentes estrategias para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Describes la acción en forma implícita o explícita las acciones que haces de forma espontánea, dinámica?	✓		✓		✓		
4	¿Sueles reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrollas estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿Resuelve los problemas presentados con los estudiantes a través del diálogo?	✓		✓		✓		
7	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, aprovechando la situación vivida?	✓		✓		✓		
8	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, utilizando instrumentos de la metacognición?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 RELACIONAL								
9	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar tu labor como docente?	✓		✓		✓		
10	¿Te relacionas adecuadamente con tus pares en la institución educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico y que se valoran sus características socio-culturales?	✓		✓		✓		
13	¿Conoces las características pertinentes sobre el saber que poseen los estudiantes y las relaciones que tienes con ellos dentro del aula?	✓		✓		✓		
14	¿Promueves un ambiente acogedor para valorar las fortalezas y las oportunidades en el logro de aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
15	¿Generas el respeto, cooperación con sus estudiantes permanentemente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
16	¿Demuestra interacción con sus compañeros de trabajo y padres de familia para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico para mejorarla enseñanza?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 COLEGIADA								
17	¿Diseñas de manera colaborativa con tus pares los procesos pedagógicos creativamente para despertar curiosidad, interés en los estudiantes?	✓		✓		✓		
18	¿Diseñas de manera participativa los instrumentos de evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1. Establecer direcciones El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	✓		✓		✓		
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.	✓		✓		✓		
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	✓		✓		✓		
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	✓		✓		✓		
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	✓		✓		✓		
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la institución cumplan en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
7	El directivo presiona con frecuencia a los docentes por problemas que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo demuestra tener una clara visión docente y poseer un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 2. Regalar y personal El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	✓		✓		✓		
12	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	✓		✓		✓		
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve jornadas de reflexión pedagógica para los docentes.	✓		✓		✓		
16	El directivo brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.	✓		✓		✓		
17	Dimensión 3. Relaciones Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Establecer direcciones.							
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	✓		✓		✓		
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normativos requeridos.	✓		✓		✓		
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	✓		✓		✓		
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	✓		✓		✓		
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	✓		✓		✓		
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
7	El directivo destaca con aprobación los posibles problemas que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo demuestra tener una clara visión poseída y poseer un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Delegar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	✓		✓		✓		
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	✓		✓		✓		
12	El directivo incentiva la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	✓		✓		✓		
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve jornadas de reflexión pedagógica para los docentes.	✓		✓		✓		
16	El directivo brinda oportunamente asesoría e información clave al personal que lo necesita.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3. Regular la organización.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	✓		✓		✓		
18	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	✓		✓		✓		

Anexo 06: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

**PERÚ** **MED** **DREL** **UGEL Nº 06 VITARTE** **I.E Nº 1190 "FHPA"** 

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Chosica, 17 de Julio del 2019

OFICIO Nº 177 -2019-I.E. Nº 1190 "FHPA"- UGEL 06

Señora:
Dra. MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO CAMPUS ATE DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

Presente.-

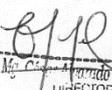
ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación (Tesis) "**Liderazgo Directivo y Desarrollo Profesional Docente en la I.E. Nº 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala UGEL 06, 2019**".

REFER.: Carta de Presentación Nº 032-2019EPG-UCV ATE

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre de la Institución Educativa Nº 1190 "Felipe Huamán Poma de Ayala" del distrito de Lurigancho - Chosica, asimismo comunico que de acuerdo al documento de la referencia se **AUTORIZA** a la estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación Cristina Kelly Meza LLata, para que realice su trabajo de investigación (Tesis) "**Liderazgo Directivo y Desarrollo Profesional Docente en la I.E. Nº 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala UGEL 06, 2019**".

Hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.,



Dra. **Cristina Kelly Meza LLata**
DIRECTOR
Of. 011901209

C.C /I.E. Nº 1190 "FHPA"
Dir. /CAAL
Of. /RAC

Av.: Independencia 5ta Cuadra S/N Teléf. 3613249 Moyopampa - Chosica - felipehuamanpa@hotmail.com



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 07: Artículo Científico

Liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 1190
Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.

AUTOR:

Br. Meza Llata Cristina Kelly

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

1. **TÍTULO:** “Liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N.º 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019”.
2. **AUTOR:** Br. Cristina Kelly Meza Llata.
3. **RESUMEN:** El siguiente estudio parte de la denominación de la línea a seguir: Gestión y Calidad Educativa. El objetivo general apunta a identificar si el Liderazgo directivo tiene una relación significativa con el Desarrollo profesional docente, estudio realizado en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Empleando el método científico, con un enfoque cuantitativo, y el diseño no experimental, primando la observación de fenómenos, sin la mediación del investigador, para su posterior análisis. Con una investigación básica; del mismo modo, el nivel alcanzado correspondió al descriptivo – correlacional. La muestra fue conformada por los 80 docentes, trabajadores de la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala. Para la recolección de datos se empleó la encuesta, como técnica, y como instrumento el cuestionario, para ambas variables. La ejecución de los instrumentos se dio por medio de los cuestionarios, para cada variable, constituido por 30 items, cada uno. Los resultados obtenidos por medio del análisis descriptivo e inferencial, y confirmar si existe o no correlación, fue aplicado el coeficiente de Rho de Spearman, replicando los problemas con una severidad científica respecto al caso, procediendo a constatar el cumplimiento de los objetivos, como de denegar las hipótesis nulas. Por lo tanto, el resultado pudo determinar que el liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019, $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,504, la cual significaría una correlación positiva alta.
4. **PALABRAS CLAVE:** liderazgo directivo, desarrollo profesional docente.
5. **ABSTRACT:** The following study starts from the denomination of the line to follow: Educational Management and Quality. The general objective aims to identify if the Leadership Leadership has a significant relationship with the Professional Professional Development, a study carried out in the Educational Institution No. 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Using the scientific method, with a quantitative approach, and non-experimental design, prioritizing the observation of phenomena, without the mediation of the researcher, for further analysis. With a basic investigation, Similarly, the level reached corresponded to the descriptive - correlational. The sample was made up of 80 teachers, workers of the Educational Institution No. 1190 Felipe

Huamán Poma de Ayala. For the data collection the survey was used, as a technique, and as an instrument the questionnaire, for both variables. The execution of the instruments occurred through the questionnaires, for each variable, consisting of 30 items, each. The results obtained by means of descriptive and inferential analysis, and confirming whether or not there is a correlation, the Spearman's Rho coefficient was applied, replicating the problems with a scientific severity regarding the case, proceeding to verify compliance with the objectives, such as Deny the null hypotheses. Therefore, the result could determine that the leadership leadership has a significant relationship with the professional development of teachers in the Educational Institution No. 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019, $p < 0.05$ and Rho de Spearman = 0.504, which would mean a high positive correlation.

6. **KEYWORDS:** managerial leadership, professional professional development.
7. **INTRODUCCIÓN:** El informe de este trabajo está sustentado sobre una base científica, ya que, para obtener los resultados, se realizó todo un proceso, desde la observación hasta la aplicación de los instrumentos, y contrastarlos.

Este tema se desarrolló porque se observa permanentemente en las instituciones, que los directivos no tienen ese Liderazgo, y por ende no ejercen correctamente la conducción de las instituciones ni de sus docentes.

Wattos (2019), realizó una investigación Implementing curriculum supported by the next generation science standards, en los suburbios de Nueva Jersey, cuyo propósito fue entender el liderazgo de los directores, como ejercía su influencia, a través de la percepción de los maestros. En la Ley de éxito de todos los estudiantes, definen el desarrollo profesional como actividades que proporcionan a los maestros conocimientos para mejorar la instrucción, se enfoca en actividades que proporcionan a los maestros conocimientos para mejorar la instrucción. Como resultado de este estudio, el conocimiento generado tiene implicaciones para informar el papel de los líderes y el ejercicio profesional en la implementación de la instrucción basada en la indagación en el aula.

Liu, S. y Philip Hallinger (2018), realizaron una investigación Principal Instructional Leadership, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Professional Learning in China: Testing a Mediated-Effects Model. Cuyo propósito fue indagar un modelo de efectos de mediación del liderazgo educativo principal y el aprendizaje de los maestros. Como método, se acopiaron datos de la encuesta de 3,414 maestros y 186 directores en 186 escuelas intermedias en Qingdao, China; para examinar los datos de fuentes

múltiples se manejaron el análisis factorial confirmatorio, el modelado de ecuaciones estructurales y el bootstrapping. Los resultados arrojaron la confirmación de un modelo de intervención parcial a través del cual el liderazgo del director sobre el aprendizaje profesional de los maestros.

Bravo (2018), indagó sobre la Administración del director como elemento estratégico en la efectividad del ejercicio pedagógico, en el ente educativo de general básica, ciudad de Loja, periodo 2016-2017. Finalidad encontrar la repercusión de la dirección en la práctica educativa. Empleó el método cuantitativo descriptivo, se aplicó una encuesta a 46 docentes y un director. Los resultados evidencian que la labor y liderazgo eficiente por parte del líder educativo, incide positivamente en el ejercicio de los educadores, que les permiten alcanzar elevados estándares académico con un enfoque global para conseguir calidad en educación.

Cevallos y Laguna (2016) realizó el estudio Desarrollo profesional docente y su efecto en la formación colaborativa infantil de quinto y sexto año de la unidad educativa “César Augusto Salazar Chávez”, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Como objeto de estudio: ofrecer conocimientos como promover valores entre los niños, así mismo el ejercicio docente debe estar focalizada en una metodología activa que promueva un aprendizaje colaborativo, para un aprendizaje productivo y que refleje en la sociedad. El estudio empleo un enfoque cuantitativo con la aplicación de un estimador estadístico, como por un enfoque cualitativo porque se elige una idea. Para la información obtenida se utilizó la Investigación de campo como la aplicación de encuestas. La población de estudio correspondió a 65 estudiantes del quinto y sexto año, como de 10 docentes. Resultando la repercusión de la labor docente en la formación cooperativas de los niños.

Canchos (2019) investigó Motivación en educadores y liderazgo directivo en la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias, Lima; 2018. Finalidad: correspondencia de Motivación en educadores y liderazgo directivo en la entidad mencionada. Apoyó su trabajo en el fundamento teórico de Leithwood y Riehl (2005) sobre estilos de liderazgo, como para la motivación se respaldó en las teorías de Maslow (1954). La metodología básica y descriptivo, corte transversal y no experimental. 52 docentes constituyeron su población. Conclusión: evidencia una correspondencia moderado de ambas variables. Como la primera variable del presente trabajo de investigación es Liderazgo directivo, según Leithwood y Jantzi (1998) afirman que es efectivo cuando genera mejoras en la escuela, como con todos que la conforman, con capacidad de perfeccionar los procesos

de enseñanza-aprendizaje. Ya que tiene el privilegio de trabajar con seres pensantes, con capacidad de reflexión y análisis. Según Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010) refirieron que el liderazgo contribuye indirectamente en el aprendizaje de los alumnos, a través de sus reiterativas motivaciones, destrezas y situaciones de trabajo donde se materializan los efectos; porque si los docentes están motivados, su desempeño será más efectivo e influirá positivamente en sus estudiantes. Chiavenato (2000) definió al liderazgo como una capacidad que tienen los directivos para influenciar en los trabajadores a que ejecuten lo señalado; lo que implica dos aspectos: primer aspecto: influenciar en los subalternos a alcanzar sus metas; segundo aspecto: actitud de los trabajadores en lograr sus metas, para su propia realización.

El liderazgo directivo debe estar inmerso en el aprendizaje (Sun, 2016, Acosta, 2018; García y Caballero, 2019), con la participación de todos los miembros del ente educativo, para dejar de ser exclusividad del directivo, cuando antes solo se centraba en lo administrativo (García, Aguasvivas y Bardina, 2017; Maureira, 2018); por lo tanto, también deben ser evaluados (Morales, Curiel y Bonilla, 2017).

Tenemos como segunda variable de este trabajo de investigación, el Desarrollo Profesional Docente, Moctezuma y Roemer (1999), aducen que, la profesionalización permite a la persona desempeñarse satisfactoriamente, como al logro de su realización personal, en bien de la sociedad. Es decir, si un docente continuamente estudia, lee y se actualiza, logrará despegar, y asumir nuevos retos. Al respecto el MINEDU (2016) indicó que los educadores tienen el deber de crecer profesionalmente en todos los campos cognitivos, a través de recientes intelectos y técnicas en conexión con la sociedad del conocimiento y las interrelaciones entre los seres humanos, con valores, para ocuparse de los problemas educacionales. A continuación, mencionaremos sus dimensiones: Dimensión 1: Reflexiva: según MINEDU (2016) refiere, todo docente afianza su autenticidad laboral en la ocupación permanente. Considera a partir de su destreza comunitaria; se adueña decisivamente de varios conocimientos para afianzar el aprendizaje de sus estudiantes, como recurso básico realiza el autoanálisis.

Un buen docente, que busca su desarrollo permanente es autocrítico e introspectivo sobre sus acciones, de su labor pedagógica con sus alumnos, busca nuevas estrategias como recursos, acorde a los intereses de sus alumnos; se identifica con su institución trabajando con una visión y misión. Perreneud (2011), aduce en su obra *Prácticas Reflexivas*, que el maestro es creador de su propio crecimiento profesional, a través de un autoexamen y reflexionando sobre su propia práctica: pero también debe

reflexionar sobre su desempeño los directivos, en cómo se identifican, como lo mencionan Ritacco y Bolívar (2019) en un artículo donde proponen un enfoque emergente en la investigación sobre el liderazgo escolar.

En China, Jie He (2019), menciona que los maestros tienen como horizonte la profesionalización, a la par con la calidad en todos los niveles; Abbott, Rathbone y Whitehead (2019) mencionan que los maestros deben prepararse para afrontar situaciones cotidianas.

Dimensión 2: Relacional: MINEDU (2016) alude a las interrelaciones entre personas permiten construir vínculos; de la misma manera el docente tiene que consolidar vínculos con sus alumnos, y su mirada al niño, adolescente debe cambiar, porque es un sujeto con derechos y sentimientos. Estas interrelaciones con todos los involucrados en la instrucción educativa, permitirán construir relaciones sólidas. Dimensión 3: Colegiada: Fierro (1998) define al trabajo colegiado como una estrategia, e impulsado como parte de la política educativa; con la intención de que los centros escolares transiten del individualismo a una cooperativa, para mejorar el ejercicio docente y los procesos de la administración educativa. Como un trabajo afiliado en las corporaciones educativas permite el debate académico como la renovación cognitiva en los educadores. Para MINEDU (2016), es un profesional con una nueva visión, aporta ideas y construye proyectos con una mirada prospectiva, asume su ejercicio personal como labor social, tanto con sus alumnos como con sus colegas, pero con disciplina y coordinación entre todos los miembros de su institución. Dimensión 4. Ética: el maestro es un referente para la comunidad educativa, por lo tanto, debe dirigirse con respeto a todos los miembros, con un trato humanitario e igualdad de derechos, pero que a la vez la practique. Según Izarra (2016) la formación ética con los estudiantes se logra a través de estrategias organizadas y coordinadas, más allá del claustro educativo.

Analizando esta problemática en el plano internacional como nacional, observamos que los directores todavía no están preparados para asumir este liderazgo, motivo por el cual el MINEDU en su anhelo por brindar una asesoría los viene capacitando para el esclarecimiento de una visión mucho más compartida entre el líder pedagógico y la formación escolar, como la valoración de la función de los directores en sus centros de trabajo. Precisamente en la institución donde se realizó el trabajo, se observó esta problemática, de no contar con un líder pedagógico permanente en la conducción de la institución; frente a ello nos planteamos la siguiente interrogante: ¿En qué medida se relaciona el Liderazgo directivo con el Desarrollo Profesional Docente

en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019? Así mismo, se plantea la siguiente hipótesis general: el Liderazgo pedagógico se relaciona positiva y significativamente con el Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. Asumiendo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019.

- 8. METODOLOGÍA:** La metodología empleada para la materialización de este trabajo de investigación, fue el básico, baso en los principios de la ciencia, relacionando los elementos a indagar, porque no se realizó experimento alguno, ni manipulación, como tampoco la utilización de algún programa. por ello los modelos investigativos, sin manipulación y colateral, residen en recolectar los datos en una única oportunidad con el objetivo de explicar sobre las variables, buscar similitud y la correlación en un tiempo y espacio de un acontecimiento (Hernández y Mendoza, 2018, p. 151). Conocer las características del diseño de investigación accede al indagador, el estudio y análisis de los sucesos y fenómenos del contexto (variantes), y entender su grado de influjo o carencia, que permitirá establecer el nivel de correspondencia de ambos datos de estudio (Carrasco, 2015, p.73). Hernández, Fernández y Baptista (2018), aducen que la muestra es considerada como una parte o porción representativa de la población, a través del cual se refleja a la población.

El diseño denominado no experimental tiene como principal característica la no manipulación de variables, ni intervención del investigador para generar cualquier opinión diversa a la que brindaría el instrumento utilizado; así como la aplicación del instrumento a la muestra estudiada solo se dio en un lapso específico, es decir Transversal (Hernández y Mendoza, 2018, p. 151).

- 9. RESULTADOS:** Con la aplicación de la encuesta y procesado los resultados para ambas variables, en primer lugar, se obtuvo en el nivel descriptivo de la variable Liderazgo directivo, los siguientes resultados: los profesores encuestados respondieron que un 25% nivel de liderazgo directivo es deficiente, un 60% nivel regular y sólo el 15% tiene un nivel bueno, evidenciando que falta mayor liderazgo por parte del director. Con respecto a la segunda variable, Desarrollo Profesional docente, encontramos que un 35% declaran un nivel óptimo, mientras que un 55% afirman un nivel regular, y sólo un 10% un nivel óptimo. Respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 100% (80 docentes), se logra reconocer que el liderazgo directivo tiene una relación

positiva y significativa con respecto al desarrollo profesional docente, lo que significa que el Rho de Spearman = 0,504**, siendo esta una relación positiva alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado permite rechazar la H_0 , lo que permite admitir la H_1 , lo que afirmaría a mejor Liderazgo mayor Desarrollo profesional de los docentes.

- 10. DISCUSIÓN:** Como objetivo general fue determinar la relación que existe entre Liderazgo directivo y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, Ugel 06, 2019. En la contratación de la hipótesis general, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,504 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva alta entre las variables mencionadas teniendo semejanza con lo planteado por Bravo (2018), una conexión estrecha como incide la dirección pedagógica en la efectividad del ejercicio del educador, cuyos resultados demostraron una correlación positiva. Asimismo, la investigación de Melissa Ann Watros (2019). In his thesis entitled. Implementation of the curriculum supported by the next-generation science standards: a phenomenological study of teachers' perceptions of leadership and professional development, cuyo estudio fue entender la interconexión directa entre el papel de los líderes y el ejercicio profesional en la implementación de la instrucción basada en la indagación en el aula, y los resultados demostraron que hay alta vinculación entre dichas variables. Igualmente, Fishman (2005) sostiene que los líderes transforman, motivan, valoran a sus pares y buscan que se superen, en bien de la colectividad pedagógica. Lo que conlleva con estos resultados y afirmaciones que, a mayor Liderazgo directivo mayor Desarrollo profesional docente. Consecutivamente, reconocemos la H_1 y vetamos la H_0 .
- 11. CONCLUSIONES:** Existe una correlación moderada entre Liderazgo directivo y Desarrollo profesional docente, en la institución educativa Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019, con Rho de Spearman=0,504, siendo $p=0,01$. Existe relación entre Liderazgo directivo y la dimensión reflexiva, en la institución educativa Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019 ($p=0,01$ y Spearman=0,447, correlación positiva moderada). Existe relación entre Liderazgo directivo y la dimensión relacional, en la institución educativa Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019, con Rho de Spearman=0,264 y $p=0,01$, correlación positiva. Existe relación entre Liderazgo directivo y la dimensión colegiada, en la institución educativa Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019, siendo Rho de Spearman=0,544 y $p=0,01$, correlación positiva alta. Existe relación entre Liderazgo directivo y la dimensión ética, en la

institución educativa Felipe Huamán Poma de Ayala, Lurigancho, 2019, Rho de Spearman=0,957 y p=0,01, correlación positiva muy alta.

12. REFERENCIAS:

- Acosta, A. (2018). El director escolar en el presente. Ensayo y Error. *Revista de investigación científica y social*. Vol. 27 Núm. 54.
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017* (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Canchos, M. (2019). *Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Cevallos, E., Laguna, M. (2016). *El desarrollo profesional docente y su incidencia en el aprendizaje colaborativo de los niños y niñas de quinto y sexto año de la unidad educativa "César 39 Augusto Salazar Chávez", del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- García, J., Aguasvivas, R. y Bardina, M. (2017). Modelo de formación del liderazgo docente-social del profesor universitario. *Revista Órbita Científica*, vol. 23 No. 97. Recuperado de: <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/article/view/370>
- García-Garnica, M., & Caballero, K. (2019). ¿La Formación De Los Equipos Directivos Es Suficiente Para Desempeñar Prácticas Eficaces De Liderazgo Pedagógico? *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(2), 83-106
- He, J. (2019). Research on Teachers' Professionalization and the Development of Normal Education in China. *Higher Education Research*, 4(3), 46.
- Hernández, R, y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc GRAW-HILL
- Izarra-Vielma, D. A. (2019). Professor's responsibility: Between the functionary being and the ethic practice of the profession. *Revista Educación*, 43(1), 183-196.

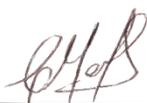
- Maureira Cabrera, Ó. J. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1), 1-19.
- Morales, D., Curiel, C., & Bonilla, S. (2017). El papel del director escolar en los aprendizajes de los estudiantes. *Revista Caribeña de Investigación Educativa (RECIE)*, 1(1), 18-33.
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (1998). Distributed leadership and student engagement in school. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED424645.pdf>
- Liu, S., & Hallinger, P. (2018). Principal instructional leadership, teacher self-efficacy, and teacher professional learning in China: testing a mediated-effects model. *Educational Administration Quarterly*, 54(4), 501-528.
- Ritacco, M. y Bolívar, A. (2019). A dual and discontinuous professional identity: school principals in Spain. *Revista Internacional de Gestión Educativa*, Vol. 33 Edición: 5, pp.806-827. doi.org/10.1108/IJEM-11-2016-0235
- Watro, M. A. (2019). *Implementing Curriculum Supported by the Next Generation Science Standards: A Phenomenological Study of Teacher Perceptions of Leadership and Professional Development* (Doctoral dissertation, Northeastern University).

Anexo 08: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

Yo, Cristina Kelly Meza Llata, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 16124495, con el artículo titulado: “Liderazgo directivo y desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, diciembre del 2019



Cristina Kelly Meza Llata