



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en
la creatividad de directivos, UGEL 04, Comas 2020**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mtra. Ponce Ponce, Rossana Luz (ORCID:0000-0001-5840-7020)

ASESORA:

Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz (ORCID: 0000-0003-1514-5440)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero siempre confiaron en mí y me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Para Yair y Delmar, su ayuda ha sido fundamental, han estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. La Tesis no fue fácil, pero estuvieron motivándome y ayudándome hasta donde sus alcances lo permitían. Gracias Amores

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y a mi asesora Dra. Maritza Guzmán no son nada más y nada menos que un solo conjunto que tienen una importancia inimaginable en mi vida profesional y personal. No podría sentirme más afortunada con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con su mejor apoyo en los momentos que lo he necesitado.

Este nuevo logro es en gran parte a ustedes; he logrado concluir con éxito un proyecto que en un principio podría parecer tarea titánica e interminable

Índice de contenidos	Página
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	7
III. MÉTODOLOGIA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización de variables,	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
3.5 Procedimiento	30
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. PROUESTA	64
REFERENCIAS	67
ANEXOS	76
Anexo 1: Declaratoria de autenticidad	

- Anexo 2 Acta de aprobación de la tesis
- Anexo 3 Matriz de consistencia
- Anexo 4 Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 5 Validez de los instrumentos
- Anexo 6 Confiabilidad de los instrumentos
- Anexo 7 Cálculo para el tamaño de la muestra
- Anexo 8 Base de datos de la muestra total
- Anexo 9 Autorización de aplicación de los instrumentos
- Anexo 10 Consentimiento informado
- Anexo 11 Envío de artículo a revista indexada

Índice de tablas		Página
Tabla 1.	Población de estudio	26
Tabla 2.	Frecuencia de niveles de la variable Liderazgo pedagógico	32
Tabla 3.	Frecuencia de niveles de la variable liderazgo pedagógico por dimensiones	33
Tabla 4.	Frecuencia de niveles de la variable monitoreo de la gestión directiva	34
Tabla 5.	Frecuencia de niveles de la variable monitoreo de la gestión directiva por dimensiones	35
Tabla 6.	Frecuencia de niveles de la variable creatividad	36
Tabla 7.	Frecuencia de niveles de la variable creatividad por dimensiones	37
Tabla 8.	Prueba de normalidad	38
Tabla 9	Ajuste del modelo de la hipótesis general	39
Tabla 10	Bondad de ajuste del modelo	39
Tabla 11	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	40
Tabla 12	Estimaciones de parámetros	40
Tabla 13	Ajuste del modelo de la primera hipótesis específica	41
Tabla 14	Bondad de ajuste del modelo	42
Tabla 15	Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica	42
Tabla 16	Estimaciones de parámetros	43
Tabla 17	<i>Ajuste del modelo de la segunda hipótesis específica</i>	44
Tabla 18	Bondad de ajuste del modelo	44
Tabla 19	Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica	45
Tabla 20	Estimaciones de parámetros	45
Tabla 21	Ajuste del modelo de la tercera hipótesis específica	46
Tabla 22	Bondad de ajuste del modelo	47
Tabla 23	Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica	47
Tabla 24	<i>Estimaciones de parámetros</i>	48

Tabla 25	Ajuste del modelo de la cuarta hipótesis específica	48
Tabla 27	<i>Pseudo R cuadrado de la cuarta hipótesis específica</i>	49
Tabla 28	Ajuste del modelo de la quinta hipótesis específica	50
Tabla 29	Bondad de ajuste del modelo	50
Tabla 30	Pseudo R cuadrado de la quinta hipótesis específica	50
Tabla 31	Estimaciones de parámetros	51

Índice de figuras		Página
Figura 1.	Diseño correlacional causal	23
Figura 2.	Porcentaje de niveles de la variable liderazgo pedagógico	32
Figura 3.	Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico	33
Figura 4.	Porcentaje de niveles de la variable monitoreo de la gestión	34
Figura 5.	Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable monitoreo de la gestión directiva	35
Figura 6.	Porcentaje de niveles de la variable creatividad	36
Figura 7.	Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable creatividad	37

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020.

Como metodología se usó el tipo de investigación básica, de diseño no experimental causal correlacional, de corte transversal. La población fue de tipo aleatorio estratificado, y acorde a la decisión de la investigadora se tomó a 10 redes de la Ugel 04. La población estuvo conformada por los directores de Instituciones Educativas de la Ugel 04, Comas 2020, pertenecientes a 10 redes (18 hasta la 27) que integran a 107 directores, con una muestra final de 84 directores de diez redes de la UGEL 04 Comas. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, los cuáles fueron validados dentro de investigaciones que fueron publicadas en revistas indexadas, asimismo, se empleó la validación por juicio de expertos.

Posterior a la recolección de datos y procesamiento estadístico se concluyó que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la variable creatividad de los directivos de UGEL 04 Comas 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 45%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre la creatividad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 con un grado de libertad.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, monitoreo, capacidad organizacional

Abstract

The purpose of this research was to determine how pedagogical leadership and management monitoring affect the creativity of managers, Ugel 04, Comas 2020.

The methodology used was the type of basic research, of non-experimental causal correlational design, of cross section. The population was stratified randomly, and according to the decision of the researcher, 10 networks of the Ugel 04 were taken. The population was made up of the directors of educational institutions of the Ugel 04, Comas 2020, belonging to 10 networks (18 to 27) that integrate 107 directors, with a final sample of 84 directors of ten networks of the Ugel 04 Comas. The data collection technique was the survey with its instrument the questionnaire, which were validated within researches that were published in indexed magazines, also, the validation by experts' judgment was used.

After the data collection and statistical processing, it was concluded that the pedagogical leadership and monitoring of the directive management have a direct incidence on the variable creativity of the directors of UGEL 04 Comas 2020, according to Nagelkerke's pseudo square of 45%, with the statistical significance of 0.00. Likewise, the pedagogical leadership and monitoring of the directive management are incident factors on the creativity of the directors in UGEL 04 Comas, with the statistical significance of 0.000 and 0.001 with a degree of freedom.

Keywords: Pedagogical leadership, monitoring, organizational capacity

Resumo

O objectivo desta investigação era determinar como a liderança pedagógica e a monitorização da gestão afectam a criatividade dos gestores, Ugel 04, Comas 2020.

A metodologia utilizada foi o tipo de investigação de base, de desenho correlacional causal não experimental, de secção transversal. A população foi estratificada aleatoriamente, e de acordo com a decisão do investigador, foram escolhidas 10 redes de Ugel 04. A população era composta pelos directores das instituições educativas de Ugel 04, Comas 2020, pertencentes a 10 redes (18 a 27) que integram 107 directores, com uma amostra final de 84 directores de dez redes de Ugel 04 Comas. A técnica de recolha de dados foi o inquérito com o seu instrumento o questionário, que foi validado dentro de pesquisas que foram publicadas em revistas indexadas, também foi utilizada a validação pelo julgamento dos peritos.

Após a recolha de dados e processamento estatístico, concluiu-se que a liderança pedagógica e o acompanhamento da gestão afectam significativamente a variável criatividade dos directores do UGEL 04 Comas 2020, segundo o pseudosquadrado de Nagelkerke de 45%, com um significado estatístico de 0.000. Da mesma forma, a liderança pedagógica e o acompanhamento da gestão são factores incidentes sobre a criatividade dos directores do UGEL 04 Comas, com um significado estatístico de 0.000 e 0.001 com um grau de liberdade.

Palavras-chave: Liderazgo pedagógico, seguimiento, capacidad organizativa

I. INTRODUCCIÓN

Hoy día se habla de un mundo globalizado, permeado por la evolución científica, tecnológica y por el desarrollo de disciplinas del conocimiento, lo que demanda profesionales altamente competentes; ello como una responsabilidad de la educación del siglo XXI, caracterizada por promover mejores niveles de vida para una población cada vez más exigente y que está adaptada a tecnologías que aparecen constantemente. En cuyo proceso de cambio es imperante, la renovación en el ámbito organizacional de gestión como función directiva, con base en la democratización del sistema que integra lo administrativo, lo pedagógico y el logro institucional. En este sentido los equipos directivos son quienes lideran los diseños, planeación, implementación, monitoreo y supervisión de la innovación en la gestión pedagógica.

A nivel mundial se han planteado diversos estudios que manifiestan la relevancia que tiene una eficaz gestión directiva ejercida por medio de un verdadero líder educativo y creativo. Tal como es el caso de la investigación de Serrano (2017) desarrollada en España, la cual comprendió la evaluación de las instituciones educativas de educación básica, cuyo autor manifiesto que el alcance de objetivos en todo el proceso de aprendizaje está vinculado a una eficiente organización y gestión educativa. De esta manera, analizó los roles que debía cumplir el director y las competencias que debe poseer el mismo, enfatizando la gestión educativa como trabajo para la mejora en el logro académico y organizacional; así como también la gestión personal, la toma de decisiones, empatía, autocontrol, control emocional y las funciones de comunicación, la gestión operativa para la resolución de conflictos, por lo que estableció el tipo de liderazgo distribuido, ya que venían trabajando con un liderazgo carismático, por la gran cantidad de trabajo.

En Honduras Ortiz (2014) estableció la importancia del liderazgo pedagógico en la gestión de la Educación Básica, ya que en este contexto, se viene desarrollando el liderazgo pedagógico con prácticas convencionales, con la falta de identificación del perfil y competencias del director; así como también en el aspecto académico, han limitado la acción pedagógica según sus experiencias previas con poca capacidad argumentativa, escasos procesos de acompañamiento y monitoreo de las acciones pedagógicas y su valoración. Para ello, analizó el liderazgo

pedagógico y formula un programa de capacitación para el perfeccionamiento de las competencias de gestión que permita la mejora del liderazgo pedagógico, optimizar la administración educativa y el diseño curricular e implementan mejoras continuas de manera sistémicas, para la transformación al valor del proceso de liderazgo institucional del director, de las competencias alcanzando un alto desempeño gerencial y académico.

De igual manera, en la gestión educativa se debe priorizar la creatividad, como acción de un liderazgo moderno, la cual requiere del esfuerzo de los líderes estratégicos, para que los logros sean tangibles en toda una organización y sus actores, a fin de lograr resultados de calidad, de manera que la creatividad sea un aspecto estratégico entre los directos (Quintero, Granada, Álvarez y Calderón, 2012).

En Perú, Valencia (2016) indicó que la gestión es el proceso que le permite al directivo determinar las acciones a seguir según las necesidades planteadas con base a los objetivos a lograr; comprende una planificación y la ejecución de esta, por medio de las funciones y roles que debe ejercer como líder de una organización educativa. Y establece el liderazgo directivo como una competencia, que sobrepase su rol administrativo. Señala que el director como líder debe poseer las competencias y ejecutar los roles que le permita diagnosticar las necesidades, proponer en conjunto soluciones y monitorear el desarrollo de las mismas.

Es así, como a nivel de la Educación Básica, en diversas instituciones que integra la UGEL 04 de Comas, en la ciudad de Lima; se tiene que el rol o las funciones del director educativo, se ha venido desarrollando a nivel administrativo, lo cual se observa a través del poco desempeño docente, bajo rendimiento o deserción escolar, conflictos personales, sociales y educativos, la falta de comunicación inter y extra institucional, y de una planificación educativa estratégica. Lo que dificulta conocer el logro de los procesos y el alcance de los objetivos trazados.

Las sociedades actuales, modernas, desarrolladas y equitativas tienen como prioridad la educación, la cual ocupa un rol esencial en el progreso de la sociedad, en el contexto actual que se vive (ámbito de la información, innovación y

conocimiento), este es un sistema complejo, cuyos logros se refleja en lo aprendido por los educandos; este sistema requiere que los directores tomen posición de líderes pedagógicos, un líder que genere espacios que promueva la enseñanza-aprendizaje y tome decisiones pertinentes, al mismo tiempo el director tendrá que generar confianza e inspirar a todos, debe responder ante los cambios de forma creativa e innovadora y lograr que tenga influencia positiva en el rendimiento académico de los educandos. (Rodríguez, 2011).

Las organizaciones poseen talento humano formado en la creatividad, pero aquellas que no lo hacen afectarán el proceso de innovación de la organización. El liderazgo del director tiene que estar a la vanguardia de los cambios sociales y tecnológicos y académicos que se puedan presentar para asumirlo mediante el proceso de gestión de la innovación (Hernández, 2019).

Por lo que se hace necesario plantear al liderazgo institucional como una filosofía de dirección creativa y gestión de todos los recursos en un contexto académico y administrativo. Valorando y reconociendo las nuevas tendencias del liderazgo pedagógico, de sus competencias y funciones, del proceso de acompañamiento y monitoreo; a fin de evaluar el logro institucional y alcanzar un alto desempeño a través de una buena gestión educativa efectiva.

Por otra parte, se diseñaron los problemas o preguntas, teniendo como problema general: ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos ,Ugel 04, Comas 2020?, Y los problemas específicos son: a) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en el desarrollo creativo de los directivos , Ugel 04, Comas 2020?; b) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión curricular de los directivos ,Ugel 04, Comas 2020?; c) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de recursos de los directivos ,Ugel 04, Comas 2020?; d) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión del clima organizacional de los directivos de la ,Ugel 04, Comas 2020?; e) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos ,Ugel 04, Comas 2020?. En la misma línea explicativa se justifica la investigación, y desde la perspectiva teórica se hace relevante porque

existen pocos estudios a nivel local que exploran la creatividad como variable de análisis, lo que conllevaría con la finalización del estudio a presentar nueva evidencia vinculada el liderazgo, gestión y creatividad en las instituciones educativas. Respecto a la justificación legal, el estudio se limita al rol del director desde su práctica de gestión; funciones que requieren de una base técnica y normativa para llevar a cabo. La justificación práctica busca entender la interrelación entre las variables, y sobre todo determinar la relevancia de la función del director en la potenciación de las capacidades de la comunidad educativa, ya que al ser un líder visible puede establecer acciones que promuevan la creatividad en el desarrollo de las actividades de sus docentes.

La creatividad e innovación forman parte de la escuela hoy en día, el desarrollo tecnológico y los nuevos sistemas sociales junto a los cambios que vive actualmente la humanidad, hace que la sociedad esté en la búsqueda de adaptación a las exigencias de una nueva era creativa y la innovación es la base de esa adaptación, la escuela está exigiendo por parte de la comunidad educativa (alumnos, docentes y directivos), y todos los que conviven diariamente en ella que esta sea eficaz y de esta manera que logre reconocer a las necesidades actuales y futura de los individuos y comunidad en conjunto, las sociedades creativas requieren de escuelas creativas con directivos y docentes creativos que tengan una participación activa en la creación e innovación de nuevos procesos en el sistema enseñanza aprendizaje, la escuela requiere que se implante un sistema donde el liderazgo y la gestión directiva fomenten la creatividad y la innovación entre los directivos de la institución.

Por otra parte, se justifica metodológicamente, la cual se debe delimitar que se trata de un estudio cuantitativo, y en este enfoque que se aborda la investigación, cumpliendo con los pasos establecidos en la metodología de la investigación, los cuales ayudaron a alcanzar los objetivos establecidos. Y finalmente se aborda la justificación epistemológica, la cual está relacionada con el liderazgo y la gestión aspectos que han sido analizados en todas las culturas y sociedades, ya que el rol del líder siempre ha sido el del paradigma, sobre todo lo relacionado con la cultura y las grandes escuelas de filosofía que realzaban al líder como fuente de consulta y sabiduría, aspectos que hasta hoy día se siguen debatiendo e investigando. La

investigación es de importancia ya que se realizó una propuesta que permite a los directivos de la Ugel 04 de Comas desarrollar y fortalecer el liderazgo pedagógico, para la mejora de la gestión directiva y ampliar la creatividad de los directivos durante su gestión, esta propuesta está dirigida significativamente a los directivos de las instituciones, pero tendrá un impacto indirecto en otros directivos o docentes, así como estudiantes.

La investigación se enmarcó dentro del diseño correlacional-causal de corte transversal, cuyo objetivo es describir la relación de los constructos mencionados en un período establecido (Ceroni, 2010); la investigación se encontró dentro de este diseño el cual explica la relación entre las variables: Liderazgo pedagógico, Monitoreo de la gestión directiva en la variable: Creatividad.

De igual forma, se propuso como hipótesis general: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la creatividad de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; en tanto que las hipótesis específicas son: a) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en el desarrollo creativo de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; b) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión curricular de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; c) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de recursos de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; d) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión del clima organizacional de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; e) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de directivos ,Ugel 04, Comas 2020.

Asimismo, se registró como objetivo general: Determinar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; en tanto que los objetivos específicos son: a) Establecer cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en el desarrollo creativo de los directivos ,Ugel 04, Comas 2020; b) Señalar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión curricular de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; c) Establecer cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de recursos

de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; d) Demostrar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión del clima organizacional de directivos ,Ugel 04, Comas 2020; e) Determinar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de directivos ,Ugel 04, Comas 2020.

I. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar la importancia de la investigación se establecieron diversos estudios previos, tanto de orden internacional como nacional. Entre las investigaciones internacionales destaca Pantoja (2016), quien expuso su tesis doctoral con el propósito de determinar las características de los procedimientos de planificación y organización en centros de educación. Su metodología es mixta; cuantitativa no experimental, correlacional, y también cualitativa para el análisis de ciertas variables, la muestra conformó 355 participantes de tres centros educativos. Como técnica se usó el cuestionario. Entre sus conclusiones se tiene que los directores deben asumir directivas teóricas-metodológicas, vinculadas a la planificación para apoyar el diseño de proyectos educativos, con el propósito de mejorar el nivel del aspecto educativo, lo que representa para ellos un gran desafío.

Rivera (2016) en su tesis doctoral buscó analizar los fundamentos epistemológicos y metodológicos que establecen los aspectos institucionales en el ámbito de la gestión. Metodológicamente, se ubica en el enfoque postpositivista, como una investigación mixta, en la cual utilizó la hermenéutica y la teoría fundamentada para el análisis de las entrevistas a profundidad, y encuestas desarrolladas con 58 participantes, dentro del método de la participación activa y correlacional. Concluye que, en la totalidad de las organizaciones, se establecieron valores corporativos como parte de las estrategias, con una correlación alta de $p=0,861$. Es una tendencia presente antes del inicio del diseño e implementación de los Sistemas de Gestión y han sido edificados y liderados desde el nivel estratégico. Mientras que los niveles táctico y operativo tienen baja incidencia.

López (2016), presentó su tesis doctoral, con el objetivo desarrollar un método que beneficie la innovación en las organizaciones a través del rol directivo. En cuanto a su metodología, se planteó un diseño no experimental de tipo exploratoria, descriptiva, correlacional causal, la población fue conformada por 350 directivos, se realizó un análisis de estructura de covarianzas. Los resultados alcanzados manifiestan que el instrumento desempeño (D), ha sido establecido por dos factores: el desempeño orientado hacia la planificación (DOP) y el desempeño orientado hacia la realización de la tarea (DORT). Es decir, los directivos aducen

que no hay una buena planificación, a la par con el alcance de las tareas. A pesar de que la muestra de líderes educativos realiza un plan estratégico, ésta no se tiene en cuenta en el día a día. Por medio del análisis factorial se estableció la relación causal entre el desempeño, la innovación, y la figura del director como líder e innovador a través de un liderazgo integral.

Herrera (2016) en su tesis doctoral buscó establecer las características profesionales de los equipos de trabajo en una red educativa. Es un estudio mixto analítico y descriptivo correlacional, con una muestra de tipo intencional de 135 directivos. Sus resultados demostraron que la mayoría reconoce la gran necesidad de contar con un directivo competente y actualizado, con capacidad de gestión. Por lo que establece una relación causal correlacional directa y positiva de 0,601. En cuanto a las destrezas técnicas, el papel indispensable de la planificación estratégica y su ejecución. Los directivos les dan mucha importancia a las relaciones personales.

Costa (2016) desarrolló su tesis doctoral para comparar el estilo de liderazgo y el clima laboral. Siendo un estudio experimental correlacional, con una muestra, de 35 directivos. En sus resultados, las empresas valoran su líder con una puntuación directa entre 43,20 y 45,79 puntos. Estos resultados obtenidos, por medio de la baremación, proyectadas en una escala centil, muestran que el estilo de Liderazgo auténtico y sus indicadores tienen una evidente correlación con el clima laboral.

Asimismo, en el ámbito nacional destacó las investigaciones de Quispe (2020), con su tesis doctoral cuyo objetivo fue establecer cómo se relaciona la gestión pedagógica con el desempeño del docente. Desarrollado con el enfoque cuantitativo, correlacional causal de corte transversal. La muestra fue de 234 educandos, 49 profesores y 9 directores quienes participaron de una encuesta. Para contrastar las hipótesis se aplicó la correlación de Pearson entre los constructos: gestión pedagógica y desempeño del docente. En relación con el valor $p = 0.000 < 0.05$ se dio el rechazo de la hipótesis nula. De esta manera, ambos constructos tienen una correlación directa, con un nivel de 0.576 (nivel de correlación positiva). Se concluye en que los rangos de desempeño de los educadores son óptimos, siempre y cuando la gestión pedagógica del directivo sea

extremadamente buena. De lo contrario, se limitará el desempeño de los docentes de forma muy deficiente.

Altamirano (2018), en su tesis doctoral denominada “El liderazgo ético y la creatividad en estudiantes de secundaria de dos Instituciones Educativas Parroquiales en Lima Metropolitana, Lima 2017”. El propósito fue determinar la correlación entre el liderazgo ético y la creatividad en los alumnos, cuya población fue de 660, de esta se tomó como muestra a 243 estudiantes. Los instrumentos que se utilizaron fueron dos: El liderazgo ético que cultivamos en la institución educativa, y la prueba de creatividad titulada, evaluación multifactorial de la creatividad, que evalúa tres dimensiones: la creatividad verbal, la creatividad visomotora y la creatividad aplicada, en cada una se mide la fluidez, la flexibilidad y la originalidad respectivamente. Los resultados de la estadística aplicada demostraron una relación positiva según rho de Spearman = 0,727 entre las variables el liderazgo ético y la creatividad; por lo que, al incrementar el liderazgo ético, también crece el nivel de creatividad entre los estudiantes.

Condor (2017), en su tesis doctoral propugnó crear un formato de competencias estructuradas para los directores. Se empleó el método mixto – descriptivo, en una muestra de 14 sujetos. Se utilizó la entrevista para recolectar los datos, una encuesta incidental y una ficha de consulta. En conclusión, elaboró un modelo de competencias integradas, dirigido a directivos, que comprende: El manejo tecnológico (Software y Hardware), el liderazgo meta-pedagógico, con compromiso organizacional y social, toma de decisiones, la planificación estratégica, en cuanto a la gestión (gestión por procesos, de recursos, del talento humano, ética, educativa, orientada a resultados). Y a su vez, señala que las instituciones educativas deben contar con grupos directivos que eduquen, desplieguen, cultiven, levanten y ejecuten competencias profesionales integradas.

Sardón (2017), desarrolló una tesis doctoral, en el cual buscó medir la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar. El estudio es de tipo básica, de diseño no experimental transeccional correlacional causal. La población fue constituida por 118 docentes. En la recopilación de datos se aplicó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El diseño estadístico para contrastación de las hipótesis fue la correlación de Pearson. Estableciendo que el

liderazgo transformacional del directivo tiene relación con la gestión escolar según el valor de la correlación de Pearson 0,681 (correlación moderada).

Díaz (2015). Desarrolló una tesis doctoral denominada “El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la policía nacional del Perú- 2015”. Cuyo propósito fue indicar la relación entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la PNP; en relación con la metodología la investigación fue descriptiva - correlacional, la población fue constituida por 85 individuos, quienes respondieron el cuestionario previsto. El tratamiento estadístico permitió concluir que hay relación significativa entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,659$ y tiene una correlación positiva de acuerdo con los índices establecidos.

A continuación, se desarrollan las bases teóricas acorde a las variables y sus relaciones establecidas en esta investigación, como lo son la variable liderazgo pedagógico, la variable monitoreo en la gestión directiva y la variable creatividad.

En relación con la variable liderazgo pedagógico esta se conceptualizó por Bolívar (2010) como el compendio de prácticas con carácter pedagógico e innovador, con el firme propósito hacer posible, orientar y controlar los procesos académicos administrativos, por medio de la acción delegada, negociada y cooperante de todos los actores educativos, asimismo comprende la ejecución de la actualización de los conocimientos de profesores, directores y el resto de participantes del entorno educativo, por medio de procesos de formación, que permitan el alcance de los objetivos educativos de una entidad, en este caso específico de un centro educativo.

En este mismo orden de ideas, Ñañez y Lucas (2018) definen el liderazgo, como un fenómeno social que se hace activo y cambiante a través de la acción de un grupo de interés, de la motivación y actuación del líder y su empeño por transformar la actitud de sus seguidores. Lo que puntualiza una caracterización en el líder en lo personal, organizacional e intelectual.

El liderazgo tiene una gran importancia hoy día frente a la evolución de la educación por demanda de los avances científicos, sociales y de índole económico, lo que dispone de un nuevo orden organizacional, a partir de estructuras

gerenciales que dinamicen las organizaciones para la renovación de su fundamentación pedagógica (Goleman, 2013). Es así como cada vez, las instituciones educativas se hacen más competitivas, para el desarrollo de los objetivos vinculados al alcance del aprendizaje significativo de los educandos. Es a través del líder educativo y sus acciones estratégicas planeadas, ejecutadas y evaluadas que se impulsa la excelencia de los cambios educativos y recíprocamente la calidad del liderazgo educativo.

Forsstein (2019), expone que el liderazgo pedagógico, a partir de la visión de los directores, es un liderazgo directo, comprende la atención y el acompañamiento con los docentes, se centran en disponer de manera organizada de las condiciones educativas para efectivizar la dinámica de la enseñanza - aprendizaje y en la procura de su mejora continua. Al respecto con el aprendizaje, este liderazgo se centra en el estudiante, lo que significa que es un liderazgo con un compromiso sosegado hacia el aprendizaje y el desarrollo del estudiante.

Por lo que se puede decir, que se trata del desarrollo de una cultura integral para el cambio de las organizaciones educativas en atención a los procesos educativos, por medio de la acción comunicativa e interrelacionala del líder con el resto de la comunidad escolar, como un trabajo cooperante. Lo que mide los resultados exitosos a partir de la productividad efectiva, de la progresión y el control social, de la emancipación, criticidad y creatividad del liderazgo y la consolidación de los conocimientos como puntos de referencia (Jarl, Blossing y Andersson, 2017).

En las últimas décadas, el liderazgo pedagógico se ha revelado como una de las bases de la política actual, cónsona con la mejora educativa y el éxito escolar, según lo expuesto por Day et al (2011), Leithwood y Louis (2011) y Robinson (2011). Estos autores manifiestan que el liderazgo pedagógico es el factor fundamental para el desarrollo del aprendizaje, que exige y dirige constantemente la enseñanza, y su desarrollo se sustenta en la activa comunicación y participación de los actores educativos, en cuyo proceso influye lo motivacional, el compromiso profesional y por supuesto las condiciones de trabajo. Es un elemento primordial y crítico, en la generación y mantenimiento de una comunidad de aprendizaje.

De esta forma, el liderazgo pedagógico, se presenta como el impulso que mueve a las organizaciones a lograr el éxito y que a su vez coadyuva a las instituciones en el desarrollo de nuevas visiones de lo que ha de ser, es la fuerza y

la capacidad de trascender de manera significativa en todos los miembros de una organización educativa.

Male y Palaiologou (2015), indicaron que el "liderazgo pedagógico", es una frase que aparece con frecuencia y que se refiere a la manera que se crea y se forma la enseñanza y el aprendizaje. Para Lee (2016), el liderazgo pedagógico se centra en el conocimiento de los escolares, señalan que el liderazgo pedagógico implica menos jerarquía, se ocupa de la edificación de una asociación de aprendizaje profesional, mientras que el liderazgo educativo es más relevante para la gestión escolar.

El líder pedagógico se considera una persona que promueve la actividad pedagógica a través de las acciones y discursos, este necesita de preparación y habilidades especiales, cumple el rol del líder y autoridad, maestro y pedagogo, pero con métodos distintos (Matshediso, 2019).

En cuanto a las dimensiones del liderazgo pedagógico; se asume lo expuesto por Ñañez y Lucas (2018), quienes plantean que el liderazgo pedagógico posee tres dimensiones, la caracterización personal, la capacidad organizacional y la capacidad intelectual. En cuanto a la primera dimensión que comprende las características personales; se determina por la eficiencia, entendida como la capacidad para responder oportuna y correcta frente a los desafíos laborales, asimismo, contempla la acción comunicativa y la empatía, como el proceso de diálogo, a partir de la escucha profunda y la comprensión de las posturas ajenas, que permiten una interrelación empática y propicie el trabajo colaborativo. Otro factor de esta dimensión es la conducta justa en la toma de decisiones de manera objetiva, sin prejuicios.

La segunda dimensión sobre la capacidad organizacional; es importante considerar la capacidad para laborar en equipos efectivos de trabajo, por lo que se establece la sinergia en el desarrollo de los diferentes procesos; otro elemento es la capacidad administrativa, como cabida para atender y dar respuestas asertivas a los procesos acorde a los lineamientos establecidos, normas de actuación y marcos regulatorios, así también la habilidad para administrar recursos y encargarse del personal, por su parte, embebe el monitoreo educativo que comprende la supervisión, acompañamiento y valoración de todo el proceso educativo y sus actividades asociadas, por último en referencia a esta dimensión

se tienen las estrategias administrativas en pro de los proyectos educacionales, lo que involucra la perspectiva de las acciones, y la dirección en el cumplimiento de los procesos (Ñañez y Lucas, 2018).

Finalmente la tercera dimensión del liderazgo pedagógico, como lo es la capacidad intelectual, implica el desarrollo del liderazgo innovador como la habilidad para hallar y proponer nuevas visiones y alternativas de solución en conjunto con una comunidad; asimismo la formación profesional, el líder educativo debe poseer una firme y actualizada formación en el manejo de las herramientas y tendencias vanguardistas, de igual forma una compostura recta y la capacidad de enriquecer el logro de las metas, a través de la experiencia; otro elemento es la capacidad para resolver problemas, es un saber ser y hacer en los contextos complejos, para cerrar esta dimensión se tienen la competitividad, como una capacidad ventajista en el logro de resultados efectivos (Ñañez y Lucas, 2018).

Así en lo que respecta a los fundamentos y las teorías del liderazgo pedagógico, resulta interesante, describir como a lo largo de la historia el liderazgo estuvo fundamentado en la mera visión administrativa-directiva, como posiciones formales que en la actualidad han perdido vigencia; cuando en la realidad social y educativa se resalta y enfatiza un liderazgo caracterizado por lo distribuido y transformacional, el cual se vincula con lo carismático, idealista, transformador, emancipador, participativo, corporativo y por su puesto democrático (Yuki, 2012).

Su fundamentación radica en acentuar el liderazgo por medio significantes, como lo perspectivo, lo cultural, y el compromiso, en conjunto de manera, que todos se imbuyan en la dirección del logro de los propósitos inmediatos. De la misma los fundamentos del liderazgo pedagógico comprenden la inclusión; referida a establecer una dirección que elimine los limitantes de la exclusión y fomente la inclusión como justicia social (Murillo y Gómez, 2011) y (Murillo y Muñoz, 2012). Lo que implica ejercer una organización con un funcionamiento colectivo educativo (Harris, 2011).

Otro enfoque emergente, es lo resiliente, considerado como la capacidad de superación ante la adversidad, por medio de las acciones proyectistas para dar respuesta y establecer cambios. Ello, describe la habilidad de adaptación frente a nuevos paradigmas (Aubrey et al, 2013). Por otro lado, se tiene el enfoque comunitario, como las relaciones internas y externas del contexto y contorno de la

organización educativa. En este tipo de fundamento, prevalece la visión interpretativa de la realidad para replantear situaciones y acciones transformacionales en las culturas educativas (Bolden, 2011) y (Dinham, et al, 2011). Como último fundamento, se señala es la igualdad de acciones y ejecuciones distribuidas donde el liderazgo puede emerger de cualquiera, como una acción dinamizadora de los grupos profesionales en un contexto organizacional (López y Lavié, 2010) y (Harris, 2010).

En relación con la teoría del liderazgo pedagógico; se cita a Roca (2011); quien establece que el liderazgo pedagógico está delimitado por la acción pedagógica y didáctica; teorizada como el conocimiento y la orientación significa de manera continua sobre los procedimientos de enseñanza y aprendizaje en un contexto educativo, coherente y ordenado en función de la propuesta de la dirección pedagógica de la institución.

En este proceso todo actor participante debe caracterizarse por tener la habilidad de sugestión para optimizar sus funciones en el contexto educativo, y las relaciones internas y externas. Tales acciones ponen de manifiesto el liderazgo persuasivo, que según (Serrano, 2018) se sustenta en la confianza, la obediencia, la cordialidad y el apoyo intencionado como una premisa.

De esta manera, los modelos de liderazgo representativos en la promoción innovadora de los procesos educativos son el transformacional, el armónico, el motivacional, el colaborativo y distribuido, que razonan sobre el liderazgo como un conjunto de diversas realidades socio relacionales, que le dan identificación emocional a los actores educativos que conforman una institución. Su actitud propende un desarrollo integral mancomunado. Este modelo se caracteriza por la gestión, lo humano y lo técnico (Medina y Gómez, 2012).

Delgado (2017), enfatizó en hablar más de liderazgo y menos de líder; al modelarlo como una función consustanciada de manera integral y esencial a la importancia de elevar la profesionalización de los participantes educativos en la construcción de todo logro institucional y a la satisfacción de todos sus componentes. El liderazgo pedagógico, es una función estratégica; condiciona una planeación y lapsos de trabajo, genera sinergia, guía las energías de todos en dirección del cumplimiento de metas específicas, para la construcción colectiva de una visión y cultura organizacional. Lorenzo (2015) presentó el liderazgo

pedagógico como el cumplimiento de cuatro directrices, el líder o líderes y su caracterización efectiva; el equipo de trabajo y su cultura organizacional, el contexto educativo como organización a dirigir y sus situaciones de atención y un proyecto educativo compartido como logro competitivo (Bolman y Deal, 2019).

El liderazgo es influencia; liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores. Motivando, dirigiendo y conduciendo en el logro de metas previamente planificadas (Maxwell, 1996). Por su parte, Zaccaro, Rittman y Marks (2001) citado por Gil, Carlos, Rico, y Sánchez (2011) planteó las competencias de liderazgo se evidencia a través de cuatro tipos de procesos grupales (cognitivos, motivacionales, afectivos y de coordinación) que inciden en el rendimiento del grupo. Su objetivo es planificar, promover, desarrollar y motivar a los miembros del grupo, así como identificar las necesidades y requisito de la tarea.

De esta forma, Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins (2016) describen cuatro tipos de prácticas del liderazgo pedagógico y su incidencia en el aprendizaje; dirección con visión clara y un sentido institucional, desarrollo personal; como capacidad productiva con base a las metas institucionales; rediseño de una organización, por medio del desarrollo de una cultura colaborativa en las decisiones y la gestión de lo educativo, en concordancia con el proceso de enseñanza y de aprendizaje y un currículum innovador y prácticas docentes efectivas.

Siguiendo con el desarrollo teórico se explica la variable monitoreo de la gestión directiva; si bien es cierto que en el liderazgo pedagógico se cumplen con varias funciones, en las áreas de planificación, evaluación y organización; el acompañamiento, la supervisión o monitoreo se ejecuta para el aseguramiento y la obtención de evidencias en el cumplimiento de las tareas académicas administrativas, en la ejecución de las prácticas pedagógicas con el objeto de alcanzar el desarrollo de la organización educativa (Lastarria, 2019).

El monitoreo es el eje que promueve y genera las funciones para mejorar y perfeccionar la acción directiva y pedagógica; cuyo proceso consiste identificar situaciones, procesos y formular un juicio con base a los criterios establecidos, de cómo se debe proceder en cada situación, con el objetivo de mejorar los diversos ámbitos dentro de una organización educativa en cuanto a las propias instrucciones, la valoración de los docentes, el liderazgo en el currículo escolar y

por ende en la administración.

En tiempos anteriores se hacía énfasis en la supervisión autoritaria como una fiscalización, hoy día se establece el acompañamiento y monitoreo como un nuevo proceso integral, que procura el asesoramiento, la ayuda y contribución para que los actores involucrados en los procesos educativos progresen en el cumplimiento de sus funciones, se le colabore en los procesos de formación y se obtenga el mejoramiento en su desempeño pedagógico, el desarrollo de los aprendizajes y de los objetivos educativos (Mogollón, 2016).

Esta nueva visión de la supervisión hacia el monitoreo se iguala al acompañamiento pedagógico, que emplea el líder pedagógico, con el firme propósito de implicar a través de las relaciones, la orientación de todos los procesos pedagógicos y administrativos (Balzán, 2012). En este proceso el líder pedagógico cobra gran relevancia, ya que de él depende desarrollar procesos motivacionales que conduzcan a la transformación y mejora de las conductas, funciones, capacidades del docente para una excelencia educativa. El prosperar y hacer prosperar es una acción diaria y continúa del líder pedagógico.

Según Tantaleán, Vargas y López (2016); el monitoreo lo razonan como una destreza de inspección, que comprende el monitoreo constante de las labores establecidas al personal académico, con el propósito de estar al tanto del desempeño del docente y poder desde el liderazgo pedagógico asesorar y forjar procesos de formación o actualización para la capacitación profesional. El monitoreo pedagógico se evalúa por cuatro dimensiones; pedagógica, didáctica, intervención y valorativa.

El gobierno corporativo, es aquella gerencia donde las sociedades son dirigidas y controladas; un buen gobierno corporativo permite entender los procesos y normas organizacionales de tal forma tomar decisiones acertadas, así como el mejoramiento de sus procesos (Chávez, 2019). Un buen gobierno corporativo garantiza que el entorno empresarial sea justo y transparente y que las empresas puedan rendir cuentas de sus acciones. Por el contrario, un gobierno corporativo débil conduce al desperdicio, la mala gestión y corrupción. También es importante recordar que, aunque el Gobierno Corporativo surgió como una forma de gestionar las sociedades anónimas modernas es igualmente importante en empresas

estatales, cooperativas y empresas familiares. Independientemente del tipo de empresa, solo la buena gobernanza puede generar bienes sostenibles (Kudzai, 2014).

El monitoreo durante este proceso consiste en asegurar que la práctica o compromiso sea vigilado, evaluado o auditado. Un gobierno corporativo mantiene un ambiente dentro de la organización de cordialidad, compañerismo, confianza entre los líderes y personal de la empresa (Lefort, 2003).

En cuanto a la dimensión pedagógica, se analizó el desarrollo de la actividad educativa del docente, vinculada con las relaciones con los estudiantes, el dominio del área de estudio, la planificación educativa, las sesiones, las series de evaluaciones y el uso de las buenas prácticas educativas con la utilización de las tecnologías (Tantaleán, Vargas y López, 2016).

La dimensión didáctica; comprende la forma en que aprenden los estudiantes, a través de los procesos didácticos y metodológicos que emplea el docente. El buen uso y utilidad que el docente despliega por medio de las estrategias, técnicas, las TIC que evidencien la función didáctica y pedagógica (Tantaleán, Vargas y López, 2016).

La dimensión intervención, es el proceso desarrollado por el docente sobre el diagnóstico de situaciones problemáticas que debe solventar, para ello requiere implementar estrategias de intervención y sistematizar el desarrollo del proceso y su evaluación. La dimensión valorativa; precisamente es el resultado de la relación entre la intervención y los objetivos obtenidos, al valorar el desempeño del docente desde la visión directiva, educativa y profesional (Tantaleán, Vargas y López, 2016).

Asimismo, es importante dar a conocer los enfoques y teorías que sustentan el monitoreo en la gestión pedagógica. Respecto al desarrollo de los fundamentos del monitoreo en la gestión pedagógica, en la cual el monitoreo a partir del liderazgo pedagógico se ejecuta bajo el enfoque crítico reflexivo, ya que le provee a los participantes la capacidad de conocer sus logros, limitaciones, prospectivas y visionar una mejor forma de mejora en el desempeño. Es decir, motiva y sustenta la autonomía continua del director y docente, la habilidad de reflexión permanente, en todo momento de las acciones cumplidas.

Este enfoque promueve en el director y docentes, el uso de las estrategias

metacognitivas y autorreguladoras, lo que les permite reaprender de sí mismos. Una de las caracterizaciones de este enfoque es la mediación pedagógica; como la vinculación entre lo autónomo, la responsabilidad y el propio proceso de aprendizaje. Por lo que (Perrenoud, 2010) expone como la praxis reflexiva y las circunstancias en las que los actores educativos recapacitan desde la práctica educativa y su transformación.

De igual forma se desarrolla la teoría sobre el monitoreo en el liderazgo pedagógico, se establecen algunos modelos teóricos; el de Mogollón (2016), quien señala que su modelo de monitoreo aplicado hacia el ámbito educativo se sustenta entre el acompañante y el acompañado y comprende cuatro fundamentos; de inspección, tecnológico, clínico y crítico. Y manifiesta que la tendencia es hacia el uso del modelo de monitoreo crítico; que a su vez se caracteriza por la descripción de los hechos en la praxis educativa; las posibles refutaciones y sucesos significativos; la información que determina las posibles vinculaciones entre los hechos; la confrontación, que establece las causas, motivos y nociones que sustentan las teorías, y por último la reconstrucción, que fija cómo se trasciende de manera eficiente en el acompañamiento.

Otro modelo de monitoreo educativo es el presentado por De Federico (2012), el cual tienen como fundamento lo democrático y centrado en lo pedagógico, y establece el monitoreo prolongado; comprende la valoración de los aprendizajes e institucional, las etapas de avance, utiliza la autoevaluación y la mejora continua, el aprendizaje organizacional, el trabajo en equipo, el liderazgo pedagógico y transformacional y la gestión de cambio. Asimismo, el modelo planteado por Sergiovanni y Starratt (2010), de monitoreo, quien establece el uso del monitoreo desde lo clínico y mentores; se caracteriza por ejecutar estrategias en el proceso educativo en las aulas, el monitoreo se emplea como proceso formativo, en el cual el docente son co-monitoreador y fomenta la construcción de redes educativas comunicacionales.

Según el MINEDU (2013) el monitoreo en el liderazgo pedagógico es metódico y adecuado, flexible y progresivo, didáctico, motivador e interactivo, durable e integral. Murillo (2016) adiciona otras características al monitoreo, tales como positivo, probable y válido. De igual forma MINEDU (2017) menciona algunas estrategias para el desarrollo del monitoreo como son; inspección en el aula de

clase, observación entre pares y la autogestión. En este mismo orden de ideas, se presenta la conceptualización y dimensiones de la tercera variable de esta investigación, como lo es la creatividad. La misma se define como la producción de nuevas ideas, y la diferenciación de la innovación, con respecto a que esta última es la exitosa ejecución de las ideas creativas en una institución. Oldham y Cummings (2012). Asimismo, ambos autores han establecido que lo motivacional, el empoderamiento y la colaboración en una organización se desarrolla por medio de la intervención de un liderazgo, que en su caso señalaron el liderazgo transformacional y la relación con la innovación empresarial, ello pone de manifiesto que la creatividad en el docente o en los estudiantes por sí solos, no generará una gestión creativa.

El trabajo creativo es una obra que es aceptado como sostenible, útil o satisfactorio por un grupo en algún momento. Quiere decir, que el producto creativo y trabajo creativo depende de la medida en que se desvíe de lo tradicional o del statu quo (Runco y Garrett, 2012).

Desde la óptica de la educación, Guilford et al, (2012), definen la creatividad como el proceso en el cual la persona se dota de una iniciativa, segura y de confianza para generar ideas, lo que repercute en una educación creativa para la resolución de problemas. Asimismo, Mendoza (2011), describe que la creatividad es el logro del desarrollo del pensamiento autorregulado, de la emocional y motivacional, con base a las habilidades comunes de una persona que de manera gradual va alcanzando, ello se sustenta en la experiencia, el esfuerzo. Es así, como se dice que la creatividad es una forma de pensar al máximo sobre la adquisición de algo, cuya motivación es la fuerza y el empeño por ese que se anhela alcanzar (Amtu, Siahaya y Taliak, 2019).

En las organizaciones educativas, el líder ha de desplegar a través de la gestión pedagógica la creación y aplicación de la creatividad educativa, pero cuyo proceso dependerá íntimamente de sus habilidades, por lo cual se necesita un liderazgo pedagógico que constantemente busque nuevas fórmulas y métodos optimizados, para implementar una mejor visión como meta educativa (Benedek, Nordtvedt, Jauk, Koschmieder, retsch, Krammer, y Neubauer, 2016). La creatividad es necesaria para el pensamiento inventivo en cualquier ámbito y se subestima en muchos entornos educativos formales. Toda la creación y construcción de

soluciones requiere un pensamiento creativo (Kaplan, 2019).

La creatividad está vinculada con la innovación, es por ello por lo que existen diversos métodos que promueven la innovación, como es el caso del método Design Thinking o pensado en un diseño. Según Castillo, Álvarez y Cabana (2014), el pensamiento de diseño se centra en la habilidad del ser humano de intuir y reconocer patrones con ideas funcionales. Los elementos del pensamiento de diseño se combinan para formar un enfoque iterativo, uno que puede probar y adaptar para satisfacer sus necesidades.

La ideología detrás del pensamiento de diseño establece que, para encontrar soluciones innovadoras, uno debe adoptar la mentalidad de un diseñador y abordar el problema desde la perspectiva del usuario. Al mismo tiempo, el pensamiento de diseño se trata de ponerse manos a la obra; el objetivo es convertir sus ideas en productos o procesos tangibles y comprobables lo más rápido posible (Gómez y Ramos, 2019).

El pensamiento de diseño es un proceso iterativo que otorga un enfoque sustentado en solucionar problemas. Usando un marco estructurado, los estudiantes identifican desafíos, recopilan información, generan soluciones potenciales, refinan ideas y prueban soluciones (Toledo, Garber, y Madeira, 2017). Un enfoque de pensamiento de diseño se centra en desarrollar la confianza creativa de los estudiantes. El pensamiento de diseño conecta la resolución de problemas del mundo real con los entornos del aula. Los profesores y los estudiantes se involucran en desafíos de diseño prácticos que se centran en: a) desarrollando empatía, b) promover la acción, c) alentar las ideas, d) desarrollar la conciencia metacognitiva, e) fomenta la resolución activa de problemas (Rodríguez, 2018).

A lo largo de este proceso iterativo, se anima a los estudiantes a: comprender al beneficiario, afrontar supuestos y determinar dificultades. En el núcleo del pensamiento de diseño está el propósito de optimizar los productos analizando y comprendiendo la interacción con los productos e indagando las circunstancias en las que operan. Esto implica hacer preguntas y desafiar suposiciones. Una vez que los estudiantes luego de analizado e investigado un problema, la generación de soluciones ayuda la producción de ideas y limitantes de un problema en particular.

El pensamiento de diseño ofrece una forma de profundizar más. Ayuda a centrar la investigación, la creación de prototipos y la prueba de productos y servicios para encontrar nuevas formas de mejorar el producto, el servicio o el diseño (Leinonen y Durall, 2014).

En relación con sus dimensiones, Mendoza (2011), tipificó cinco; desarrollo creativo, gestión curricular, gestión de recursos, gestión del clima organizacional y gestión de la relación escuela-familia-comunidad. En cuanto al desarrollo creativo, se debe contemplar un perfil creador en el desempeño de su labor directiva, difundir información efectiva y oportuna sobre las acciones orientadoras que fomenten el desarrollo de la creatividad en quienes conforman el ambiente educativo, en el desempeño docente y su proceso de enseñanza y en el educando a través de su proceso de aprendizaje.

La dimensión gestión curricular, en el liderazgo pedagógico se propicia espacios de formación para la planificación educativa y las estrategias de enseñanza creativas, conforme a los propios requerimientos de los estudiantes, promueve y aplica procesos evaluativos y retroalimentados para los docentes, fomenta las actividades educativas creativas y regula los resultados de aprendizaje (Mendoza, 2011).

La gestión de recursos, como dimensión asegura la administración de los recursos para el crecimiento del objetivo educativo y la participación activa de docentes y estudiantes, los recursos comprenden lo humano, financiero, material y técnico, la formación docente y materiales pedagógicos (Mendoza, 2011).

En lo referido a la gestión del clima organizacional, promueve las responsabilidades y la acción participativa del profesor en el mejoramiento del proceso de aprendizaje, genera la igualdad de oportunidades para potenciar perfiles creativos en educadores y educandos. Y la dimensión gestión de la relación escuela-familia-comunidad, comprende el diseño de actividades orientadoras a la unión de todos los agentes educativos y sociales en el contexto de la institución, a través de actividades y proyectos educativos, en los que participan los mismos por medio del diálogo; asimismo, evalúa los resultados (Mendoza, 2011).

Es importante exponer los fundamentos y teorías que sustentan la creatividad; para ello, se tiene lo planteado por Torrance (1998) y De La Torre (2006), quienes señalan que la creatividad se fundamenta en dos aspectos, desde

la concepción social y desde lo personal. En relación con la creatividad a nivel social, es entendida como el aporte a los ámbitos culturales; y la creatividad al nivel personal, es el logro de una persona y utilidad en cualquier campo de desempeño. Estos fundamentos permiten la aplicación de la creatividad en cinco niveles diferentes; es decir la expresividad, lo productivo, la invención, la innovación y lo emergente.

En cuanto a los principios rectores que sustentan la teoría en la creatividad, se tiene el desarrollo cognitivo desde la edad temprana y su interrelación con el mundo exterior, lo que propicia las representaciones mentales y su simbología. La enseñanza reflexiva, son las maneras de observar y apreciar al mundo, jugar entre la simbología, la analogía de los objetos, el desarrollo de la conciencia y la representación. Diversidad de lenguajes y su simbología, la cartografía. El discernimiento conceptual. El aprendizaje significativo y reflexivo. Desarrollo de lo heurístico. La promoción de la motivación y la exploración y la creación del desarrollo por hacer siempre los máximos esfuerzos mentales para los logros y la transformación propia (Torrance, 1998) y (De La Torre, 2006)

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo con las características, naturaleza y objetivo de la investigación el tipo correspondió al Básico. Según la descripción de Carrasco (2017), los estudios de tipo básico se centran en analizar las teorías que acompañan a las variables, esta exploración es comparada con la realidad y delimitación donde se enfocan las variables de investigación, su objetivo taxativo es demostrar que la teoría guarda relación con los hechos demostrados y/o encontrados.

Diseño de investigación

Es un estudio no experimental, de tipo causal correlacional y de corte transversal, ya que se tomaron los datos en un solo periodo o momento de tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2008), manifestaron que las investigaciones no experimentales no pretenden modificar las variables analizadas, ni transformar su naturaleza, solamente buscan describirlas, diagnosticarlas y generar inferencias posteriores; de igual forma los diseños de tipo causal correlacional buscan determinar la influencia de una variable con otras, estimando el porcentaje de causalidad entre ellas.

La representación del diseño correspondió:

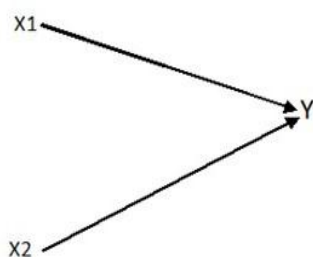


Figura 1 Diseño correlacional causal

El diseño correlacional causal permite establecer la incidencia de las variables X con la variable Y (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

Donde:

X1 =Liderazgo pedagógico

X2 =Monitoreo de la gestión directiva

Y =Creatividad de directivos

3.1 Variables y operacionalización Variables

Variable independiente (x1): Liderazgo pedagógico

Es un fenómeno social que se hace activo y cambiante a través de la acción de un grupo de interés, de la motivación y actuación del líder y su empeño por transformar la actitud de sus seguidores. Lo que puntualiza una caracterización en el líder en lo personal, organizacional e intelectual (Ñanez y Lucas, 2018).

Variable independiente (x2): Monitoreo de la gestión directiva

El monitoreo se refiere a la inspección, que comprende el seguimiento constante de las actividades establecidas al personal académico, con el propósito de estar al tanto del desempeño del docente y poder desde el liderazgo pedagógico asesorar y forjar procesos de formación o actualización para la capacitación profesional. El monitoreo pedagógico se evalúa por cuatro dimensiones; pedagógica, didáctica, intervención y valorativa (Tantaleán, Vargas y López (2016).

Variable dependiente (y): Creatividad

Es el logro del desarrollo del pensamiento autorregulado, de la emocional y motivacional, con base a las habilidades comunes de una persona que de manera gradual va alcanzando, ello se sustenta en la experiencia, el esfuerzo. En las organizaciones educativas, el líder ha de desplegar a través de la gestión pedagógica la creación y aplicación de la creatividad educativa, pero cuyo proceso dependerá íntimamente de sus habilidades, por lo cual se necesita un liderazgo pedagógico que constantemente busque nuevas fórmulas y métodos optimizados, para implementar una mejor visión como meta educativa (Mendoza, 2011).

Definición operacional

Variable independiente (x1): Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico se midió a través de la encuesta, estableciendo si hay caracterización personal, capacidad organizacional y capacidad intelectual de la muestra seleccionada.

Variable independiente (x2): Monitoreo de la gestión directiva

El monitoreo de la gestión directiva se midió a través de la encuesta, estableciendo si hay actividad educativa del docente, didáctica e intervención de la muestra seleccionada.

Variable dependiente (y): Creatividad

La creatividad obtuvo información a través de la encuesta, estableciendo si hay liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, gestión del clima organizacional y gestión de la relación escuela-familia-comunidad de la muestra seleccionada.

3.2 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para establecer la población se empleó el tipo aleatorio estratificado, y acorde a la decisión de la investigadora se tomó a 10 redes de la Ugel 04. La población fue conformada por los directores de Instituciones Educativas de la Ugel 04, Comas 2020, pertenecientes a 10 redes (18 hasta la 27) que integran a 107 directores.

El método aleatorio estratificado implica la división de una población en subgrupos más pequeños conocidos como estratos, los estratos se forman en función de los atributos o características compartidos de los miembros, como el ingreso o el nivel educativo. También se denomina muestreo aleatorio proporcional o muestreo aleatorio de cuota (Toro y Parra, 2017).

Criterios de inclusión

Directores que se encontraban activos en sus funciones
Directores que pertenecían a las redes

18 hasta 27 **Criterios de exclusión**

Directores que no se encontraban activos en sus funciones Directores que no pertenecían a las redes 18 hasta 27

Tabla 1

Población de estudio

Red	Directores
18	12
19	14
20	12
21	6
22	11
23	7
24	7
25	13
26	11
27	14
	107

Fuente: Ugel 04

La población total fueron 107 directores de Instituciones Educativas de la Ugel 04 de las redes 18 hasta la 27.

Muestra

La muestra final, según los resultados de la fórmula estadística correspondió a 84 directores de diez redes de la UGEL 04 Comas.

Muestreo

El muestreo que se utilizó es el probabilístico, ya que la población segmentada o estratificada tiene las mismas probabilidades de ser escogidas como muestra de estudio.

Unidad de análisis

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 04, Comas 2020

3.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

Se empleó la encuesta, la cual estuvo dirigida a los directivos de las instituciones

educativas -Ugel 04, Comas 2020. De acuerdo con la definición de Corbetta (2014), una encuesta es una forma de investigación para obtener datos del grupo de encuestados como información y conocimientos sobre diferentes tópicos de interés. Pueden tener múltiples propósitos, y los investigadores pueden llevarlo a cabo de varias maneras considerando la metodología aplicada y el objetivo del estudio.

Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario en cada uno de los constructos; en la variable Liderazgo pedagógico, se aplicó el instrumento diseñado por los autores Ñañez y Lucas (2018), titulado liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional. El cuestionario se conforma de 12 ítems con 5 alternativas tipo escala de Likert para responder: muy de acuerdo, de acuerdo, no opina, en desacuerdo y muy en desacuerdo. Las preguntas han sido estructuradas dentro de tres dimensiones: características personales con 4 ítems, capacidad organizacional con 4 ítems y capacidad intelectual con 4 ítems.

El instrumento de la variable Monitoreo de la gestión directiva, se incluyó el cuestionario presentado por Tantaleán, Vargas y López (2016), titulado ficha del Monitoreo pedagógico. El cuestionario está integrado por 24 ítems con 4 alternativas, tipo escala de Likert, tales como: (4p) Destacado, (3p) Logrado, (2p) En Proceso, (1p) En Inicio. Las preguntas se han desarrollado dentro de 4 dimensiones: dimensión pedagógica con 6 ítems, dimensión didáctica con 6 ítems, dimensión de intervención con 6 ítems y dimensión valorativa con 6 ítems.

El instrumento de la variable creatividad, se basó en la propuesta de Mendoza (2011), titulado autoevaluación de la gestión directiva en pro de una educación creativa. El cuestionario contiene 29 ítems y para las respuestas se empleó la escala Likert con cinco categorías: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Las preguntas fueron integradas por 5 dimensiones: desarrollo creativo con 7 ítems, gestión curricular con 3 ítems, gestión de recursos con 7 ítems, gestión del clima organizacional con 7 ítems y gestión de la relación escuela-familia-comunidad con 5 ítems.

Ficha técnica del cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico Nombre:

Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional **Autores:** Miriam

Viviana Ñañez-Silva y Guido Rubén Lucas-Valdez

Año: 2018

Procedencia: Perú

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el nivel del Liderazgo Pedagógico de los directores en las instituciones educativas -UGEL 04

Población: 107

Lugar: Instituciones educativas- UGEL 04

Número de ítems: 12

Tiempo de administración: 20 minutos

Escala: Likert

Escala de medición:

Muy de acuerdo

De acuerdo

No opina

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento Liderazgo Pedagógico se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, por contar con alternativas politómicas

Ficha técnica del cuestionario sobre el Monitoreo de la

Gestión Directiva Nombre: Ficha del Monitoreo pedagógico

Autores: Luis Reynaldo Tantaleán Odar, Mariela Janeth Vargas Velásquez y Oscar López Regalado

Año: 2016

Procedencia: Perú

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el nivel del Monitoreo de la gestión directiva en las instituciones educativas -UGEL 04

Población: 107

Lugar: Instituciones educativas- UGEL 04

Número de ítems: 24

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: Likert

Escala de medición:

Destacado

Logrado

En Proceso

En Inicio

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento Monitoreo de la gestión directiva se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, por contar con alternativas politómicas

Ficha técnica del cuestionario sobre la Creatividad

Nombre: Autoevaluación de la gestión directiva en pro de una educación creativa

Autores: Michelle Mendoza Lira

Año: 2011

Procedencia: España

Adaptación peruana

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el nivel de la creatividad en los directores de las instituciones educativas -UGEL 04

Población: 107

Lugar: Instituciones educativas- UGEL 04

Número de ítems: 29

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: Likert

Escala de medición:

Siempre

Casi siempre

A

veces

Casi nunca

Nunca

Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad del instrumento Creatividad se comprobó con el estadístico Alfa de Cronbach, por contar con rangos politómicos

3.1 Procedimientos

Los datos fueron recopilados de manera virtual, para ello se pidió el permiso pertinente al coordinador general de redes de la Ugel-04 y a su vez a los directores establecidos en la muestra. Con esta autorización se les envió los cuestionarios vía WhatsApp y a los correos personales de cada director, previa explicación del objetivo de la investigación, de esa manera se contó con la claridad y fiabilidad de sus respuestas.

3.2 Método de análisis de datos

Los datos recolectados en las encuestas fueron vaciados en una data al programa Excel, posteriormente se exportó al Software estadístico Spss v.25, donde se generaron los resultados estadísticos descriptivos (tablas de frecuencia, de doble entrada y figuras tipo barra). De igual forma las diversas pruebas de hipótesis basadas en la regresión logística ordinal, la cual estuvo sustentada a través del

pseudo r cuadrado, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden.

3.3 Aspectos éticos

Se respetaron las normas de ética y veracidad en el cuidado de la información, tanto de las fuentes empleadas, como en las respuestas de cada uno de los encuestados, de igual forma se consideraron las normas Apa en su séptima edición para hacer las citas y referencias, respetando la autoría en cada una de ellas; mientras que para la recolección de datos se promovió la respuesta virtual del cuestionario, disminuyendo con esto el uso del papel, enfatizando en el cuidado de los recursos y medio ambiente

IV.RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Resultados de la variable Liderazgo Pedagógico

Tabla 2

Frecuencia de niveles de la variable Liderazgo pedagógico

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Malo	33	39.3
Regular	39	46.4
Bueno	12	14.3
Total	84	100.0

Fuente: Base de datos

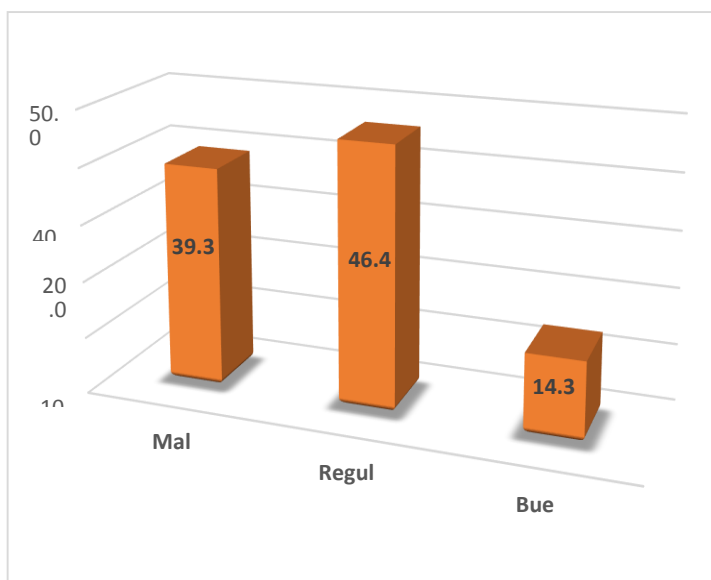


Figura 2 Porcentaje de niveles de la variable liderazgo pedagógico

Fuente: Base de datos

Después del procesamiento de los datos de la variable independiente (x1) liderazgo pedagógico, los resultados encontrados fueron de nivel bueno sólo en el 14.3%, nivel regular con el 46.4% y nivel en malo 39.3%

Tabla 3

Frecuencia de niveles de la variable liderazgo pedagógico por dimensiones

	D1: Caracterización personal		D2: Capacidad Organizacional		D3: Capacidad intelectual	
	f	%	f	%	f	%
Malo	36	42.9%	31	36.9%	33	39.3%
Regular	36	42.9%	34	40.5%	41	48.8%
Bueno	12	14.3%	19	22.6%	10	11.9%
Total	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%

Fuente: Base de datos

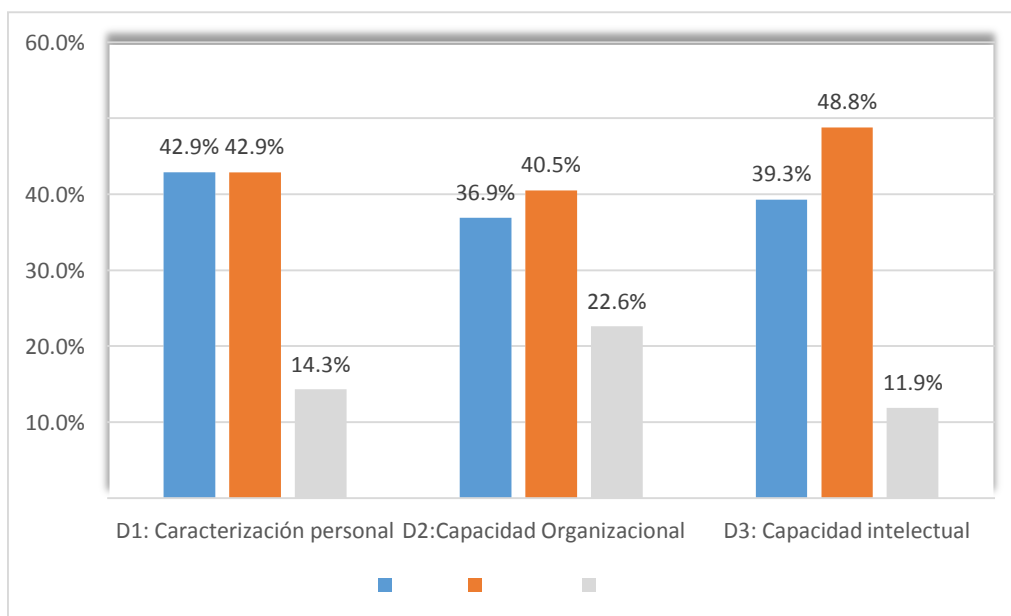


Figura 3 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico

Fuente: Base de datos

De la tabla 3 y figura 3 se colige que la variable independiente liderazgo pedagógico, en su dimensión caracterización personal, presenta el 14.3% de los encuestados en un nivel bueno, el 42.9% se establece en un nivel regular y el 42.9% asume un nivel malo. En el factor capacidad organizacional, el 22.6% de la muestra

logra un nivel bueno, el 40.5% llega a un nivel regular y el 36.9% obtiene un nivel malo. En la capacidad intelectual sólo el 11.9% de los encuestados ostenta un nivel bueno; el 48.8% adopta un nivel regular y el 39.3% permanece en un nivel malo.

Resultados de la variable Monitoreo de la Gestión Directiva

Tabla 4

Frecuencia de niveles de la variable monitoreo de la gestión directiva

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	34.5
Regular	47	56.0
Bueno	8	9.5
Total	84	100.0

Fuente: Base de datos



Figura 4 Porcentaje de niveles de la variable monitoreo de la gestión directiva

Fuente: Base de datos

La variable independiente (x2) monitoreo de la gestión directiva, los resultados obtenidos fueron de nivel bueno sólo el 9.5%, nivel regular 56.0% y nivel malo 34.5%

Tabla 5

Frecuencia de niveles de la variable monitoreo de la gestión directiva por dimensiones

	D1: Pedagógica		D2: Didáctica		D3: Intervención		D4: Valorativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	31	36.9%	38	45.2%	37	44.0%	35	41.7%
Regular	46	54.8%	44	52.4%	39	46.4%	43	51.2%
Bueno	7	8.3%	2	2.4%	8	9.5%	6	7.1%
Total	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%

Fuente: Base de datos

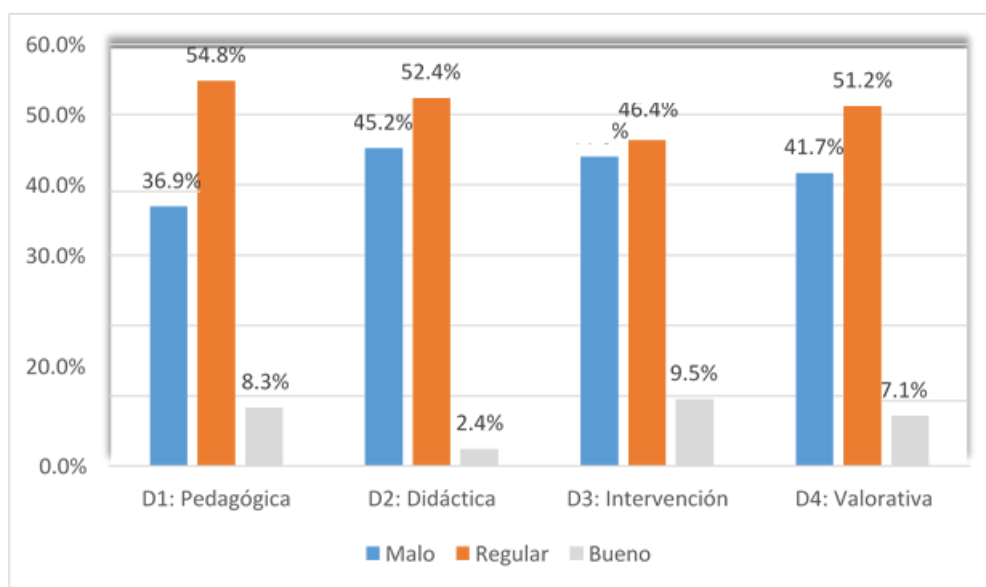


Figura 5 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable monitoreo de la gestión directiva

Fuente: Base de datos

De la tabla 5 y figura 5 se establece que la variable independiente monitoreo de la gestión directiva, en su dimensión pedagógica obtiene sólo el 8.3% de los encuestados en un rango bueno, el 54.8% se posesiona en regular y el 36.9% permanece en el estrato malo. En el factor didáctica sólo el 2.4% de la muestra

ostenta un rango bueno, el 52.4% llega a un nivel regular y el 45.2% se consolida en el malo. En el factor intervención, el 9.5% logra un nivel bueno, el 46.4% consigue un rango regular y el 44% se queda en un nivel malo. En la dimensión valorativa el 7.1% se halla en un rango bueno; el 51.2% queda en la valoración regular y el 41.7% se consolida en un estrato malo.

Resultados de la variable dependiente Creatividad

Tabla 6

Frecuencia de niveles de la variable creatividad

Frecuencia	Porcentaje
Bajo 29	34.5
Medio 43	51.2
Alto 12	14.3
Total 84	100.0

Fuente: Base de datos

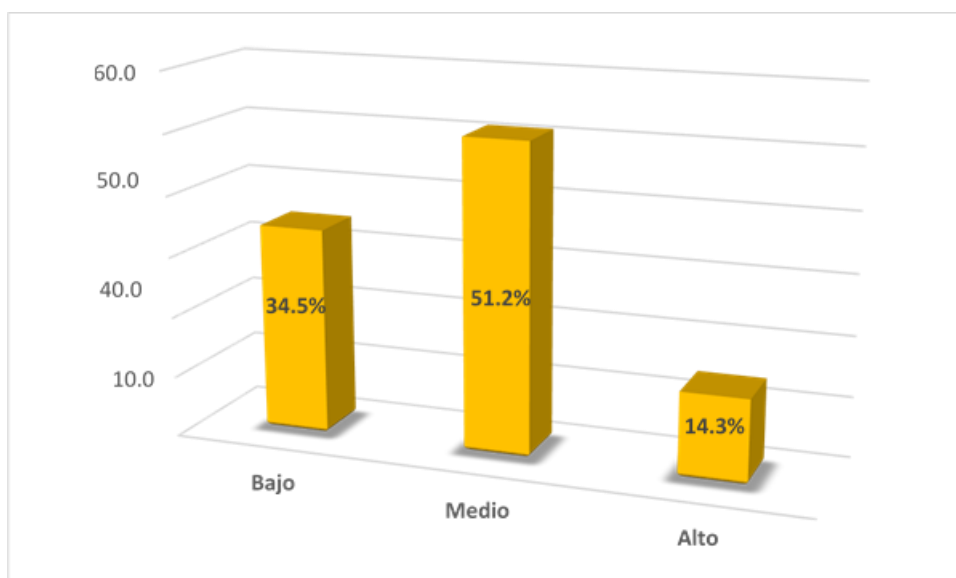


Figura 6. Porcentaje de niveles de la variable creatividad

Fuente: Base de datos

La variable dependiente (y) creatividad, las unidades de la muestra fueron de nivel alto solo 14.3%, nivel medio 51.2% y nivel bajo 34.5%.

Tabla 7

Frecuencia de niveles de la variable creatividad por dimensiones

	D1: Desarrollo Creativo		D2: Gestión curricular		D3: Gestión de recursos		D4: Gestión del clima organizacional		D5: Gestión de la relación escuela-familia-comunidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	40	47.6%	48	57.1%	36	42.9%	30	35.7%	34	40.5%
Medio	32	38.1%	24	28.6%	36	42.9%	43	51.2%	38	45.2%
Alto	12	14.3%	12	14.3%	12	14.3%	11	13.1%	12	14.3%
Total	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%	84	100.0%

Fuente: Base de datos

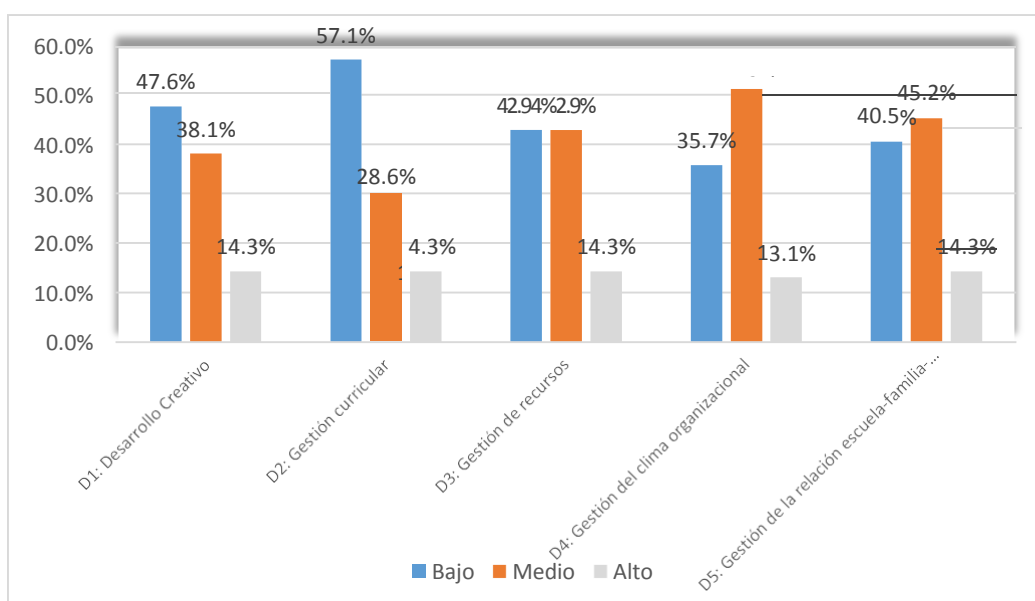


Figura 7 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable creatividad

Fuente: Base de datos

De la tabla 7 y figura 7 se colige que la variable dependiente creatividad, en su dimensión desarrollo creativo obtiene sólo el 14.3% de los encuestados en un nivel alto, el 38.1% permanece en un rango medio y el 47.6% se contiene en un rango bajo. En el factor gestión curricular, el 14.3% de la muestra logra un nivel alto, el 28.6% consigue un rango medio y el 57.1% se queda en el bajo. En el factor gestión

de recursos, el 14.3% de la muestra revela un nivel alto, el 42.9% se consolida en un nivel medio y el 42.9% se repliega en un nivel bajo. En el factor gestión del clima organizacional, el 13.1% obtiene un rango alto, el 51.2% logra un nivel medio y el 35.7% se contiene en un nivel bajo. En el factor gestión de la relación escuela-familia-comunidad, el 14.3% de los encuestados llega a un rango alto, el 45.2% se consolida en un rango medio y el 40.5% se agrupa en un nivel bajo.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,254	84	,000
Caracterización personal	,273	84	,000
Capacidad organizacional	,238	84	,000
Capacidad intelectual	,267	84	,000
Monitoreo de la gestión directiva	,312	84	,000
Pedagógica	,311	84	,000
Didáctica	,332	84	,000
Intervención	,284	84	,000
Valorativa	,297	84	,000
Creatividad	,273	84	,000
Desarrollo creativo	,300	84	,000
Gestión curricular	,354	84	,000
Gestión de recursos	,273	84	,000
Gestión del clima organizacional	,276	84	,000
Gestión de la relación escuela-familia-comunidad	,260	84	,000

Fuente: Base de datos

Se realizó la prueba de normalidad según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que se cuenta con una población mayor a 50 elementos. Acorde a los resultados la significancia en las variables como en sus respectivas dimensiones tienen una significancia <0.05 , por ende, los datos presentan una distribución no normal, en tenor a esta distribución, se emplea pruebas no paramétricas para el análisis de los grupos

4.1 Resultados inferenciales Prueba de hipótesis general

Ho: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva no inciden significativamente en la creatividad de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Ha: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la creatividad de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Tabla 9
Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	69,791			
Final	28,454	41,337	4	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 9 se encuentra que el valor al que se aproxima la razón de verosimilitud es de 28,454 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que no se toma la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con un margen de error menor del 5%.

Tabla 10
Bondad de ajuste del modelo

Chi-cuadrado		gl	Sig.
Pearson	2,903	12	,996
Desviación	4,243	12	,979

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 10 se muestra los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo

Tabla 11*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,389
Nagelkerke	,451
<u>McFadden</u>	<u>,249</u>

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

De la tabla 11 se colige que, al menos, una de las variables presentes en el modelo no está vinculada con el constructo dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la magnitud de las covariables (liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva) ayuda a pronosticar la variable dependiente (creatividad de los directivos). Así. Cox y Snell indican un 0,389. Nagelkerke refiere 0,451 y McFadden arroja 0,249.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 45%, por lo que se infiere que el 55% viene explicado por los otros constructos que no fueron contemplados en el modelo.

Tabla 12

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y_rec = 1]	-3,233	1,004	10,366	1	,001	-5,202	-1,265
	[y_rec = 2]	,346	,884	,154	1	,695	-1,386	2,078
Ubicación	[x1_rec2=1]	-4,148	,838	24,513	1	,000	-5,791	-2,506
	[x1_rec2=2]	-1,332	,708	3,542	1	,060	-2,720	,055
	[x2_rec=1]	,453	,852	,282	1	,595	-1,218	2,124
	[x2_rec=2]	-,236	,837	,079	1	,778	-1,876	1,404

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla 12, se puede afirmar que el liderazgo pedagógico y

monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre la creatividad de los directivos del personal de UGEL 04 Comas, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo y regular.

De acuerdo a ello, liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la variable creatividad de los directivos de UGEL 04 Comas 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 45%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre la creatividad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 con un grado de libertad.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva no inciden significativamente en el desarrollo creativo de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Ha: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en el desarrollo creativo de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Tabla 13

Ajuste del modelo de la primera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,159			
Final	25,222	68,937	4	,000

Función de enlace: Logit. Fuente: Base de datos

En la tabla 13 se observa que el valor al que se aproxima la razón de verosimilitud es de 25,222 con 4 grados de libertad y su significancia es alta ($p=0,000$), por lo que no se acepta la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con un margen de error menor del 5%.

Tabla 14

Bondad de ajuste del modelo

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,977	12	,959
Desviación	6,554	12	,886

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 14 se muestran los valores de Pearson y Desviación, ambos coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se aparta la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,560
Nagelkerke	,648
McFadden	,411

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

De la tabla 15 se colige que al menos una de las variables no está vinculada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la intensidad de las covariables (liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva) lleva a predecir la variable dependiente (desarrollo creativo de los directores). Así. Cox y Snell arrojan 0,560. Nagelkerke refiere 0,648 y McFadden obtiene 0,411

El R2 de Nagelkerke demuestra que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 65%, de lo que se infiere que el 35% es explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 16
Estimaciones de parámetros

Umbral	[d1_rec =-2,943	1,105	7,091	1	,008	-5,109	-,777
	1]						
	[d1_rec =,182	1,011	,032	1	,857	-1,800	2,165
	2]						
Ubicación	[x1_rec2=1-6,3651,247		26,073	1	,000	-8,809	-3,922
n]						
	[x1_rec2=2-1,355,701		3,737	1	,053	-2,729	,019
]						
	[x1_rec2=30 ^a .		.	0	.	.	.
]						
	[x2_rec=1],230	1,062	,047	1	,828	-1,851	2,312
	[x2_rec=2]-,306	1,037	,087	1	,768	-2,338	1,726
	[x2_rec=3]0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla 16, se puede establecer que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre desarrollo creativo de los directores de UGEL 04 Comas, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,008 respectivamente con un grado de libertad en el rango malo y regular.

Ante ello, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva incide significativamente en el desarrollo creativo de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 65%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre desarrollo creativo de los directivos en UGEL 04 Comas. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,008 con un grado de libertad.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva no incide significativamente en la gestión curricular de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Ha: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva incide significativamente en la gestión curricular de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Tabla 17

Ajuste del modelo de la segunda hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	77,222			
Final	31,914	45,308	4	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 17 se observa que el valor del modelo empírico al que se aproxima la razón de verosimilitud es de 31,914 con 4 grados de libertad y con una significancia de ($p=0,000$), por lo que no se acepta la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una posibilidad de error menor del 5%.

Tabla 18

Bondad de ajuste del modelo

<u>Chi-cuadrado</u>		<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	7,269	12	,839
<u>Desviación</u>	<u>9,246</u>	<u>12</u>	<u>,682</u>

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 18 se muestran los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,417
Nagelkerke	,489
McFadden	,282

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 19 se observa que al menos una de las variables no está vinculada con la variable dependiente, con una significancia de $p = 0,000$ y que la intensidad de las covariables estudiadas (liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva) logra pronosticar la variable dependiente (gestión curricular). Así. Cox y Snell indican 0,417. Nagelkerke refiere 0,489 y McFadden muestra 0,282.

El R2 de Nagelkerke ratifica que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 49%, lo que determina que el 51% se explica por las otras variables no incluidas en el modelo

Tabla 20

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							n	Límite inferior
Umbral	[d2_rec = 1]	-2,226	1,001	4,942	1	,026	-4,189	-,264
	[d2_rec =2]	-,008	,944	,000	1	,993	-1,859	1,843
Ubicación 4,804	[x1_rec2=1- ,986]		23,748	1	,000		-6,736	-2,872
	[x1_rec2=2- 1,371	,671	4,168	1	,041		-2,687	-,055
	[x2_rec=1],325	,961	,114	1	,736		-1,560	2,209
	[x2_rec=2]-,798	,948	,709	1	,400		-2,655	1,059
[x2_rec=3]0 ^a	.	.	.	0

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De la tabla 20, se puede afirmar que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión curricular de los directores de UGEL 04 Comas, mostrando una significatividad estadística de 0,000 y 0,041 respectivamente con un grado de libertad en el nivel malo y regular.

De allí que, liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión curricular de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 49%, con la significatividad estadística de 0,000. También se precisa que, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión curricular de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,041 con un grado de libertad.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva no inciden significativamente en la gestión de recursos de los directores UGEL 04 Comas –

Ha: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de recursos de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Tabla 21
Ajuste del modelo de la tercera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	86,999			
Final	26,918	60,081	4	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 21 se observa que el valor de la razón de verosimilitud es de 26,918 con 4 grados de libertad y estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que no se acepta la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con un margen de error menor del 5%.

Tabla 22
Bondad de ajuste del modelo

	<u>Chi-cuadrado</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	4,512	12	,972
<u>Desviianza</u>	<u>5,768</u>	<u>12</u>	<u>,927</u>

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 22 se muestra los valores de Pearson y Desviianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,511
<u>Nagelkerke</u>	<u>,590</u>
<u>McFadden</u>	<u>,356</u>

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

De la tabla 23 se colige que al menos una de las variables no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la intensidad de las covariables estudiadas (liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva) contribuyen a predecir la variable dependiente (gestión de recursos). Así Cox y Snell arroja 0,511. Nagelkerke determina 0,590 y McFadden muestra 0,356.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 59%, por lo que el 41% se explica por las otras variables no incluidas en el modelo.

Tabla 24

Estimaciones de parámetros

Umbral	[d3_rec =-3,195	1,077	8,797	1	,003	-5,306	-1,084
	1]						
	[d3_rec =,258	,967	,071	1	,790	-1,638	2,154
	2]						
Ubicación	[x1_rec2=1-5,509,939		34,416	1	,000	-7,349	-3,668
n]						
	[x1_rec2=2-1,841,728		6,396	1	,011	-3,268	-,414
]						
	[x1_rec2=30 ^a	.	.	0	.	.	.
]						
	[x2_rec=1],672	,989	,462	1	,497	-1,266	2,609
	[x2_rec=2],102	,965	,011	1	,915	-1,789	1,994
	[x2_rec=3]0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva no inciden significativamente en la gestión del clima organizacional de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Ha: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión del clima organizacional de los directores UGEL 04 Comas – 2020.

Tabla 25

Ajuste del modelo de la cuarta hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	67,751			
Final	33,808	33,942	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 25, se observa que el valor de la razón de verosimilitud es de 33,808

con 4 grados de libertad y es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una posibilidad de error menor del 5%.

Tabla 26

Bondad de ajuste del modelo

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9,146	12	,690
Desviación	11,266	12	,506

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 26 se muestra los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 27

Pseudo R cuadrado de la cuarta hipótesis específica

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,332
Nagelkerke	,387
McFadden	,207

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 27, se observa que al menos una de las variables del modelo no está vinculada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables (liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva) logra predecir la variable dependiente (gestión del clima organizacional). Así, Cox y Snell muestran 0,332. Nagelkerke arroja 0,387 y McFadden establece 0,207.

El R2 de Nagelkerke ratifica que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 39%, por lo que el 61% se explica con las otras variables no incluidas en el modelo. Tabla 28

Tabla 28

Ajuste del modelo de la quinta hipótesis específica

Umbral	[d4_rec =-2,621 ,9871]	7,055	1	,008	-4,556	-,687
	[d4_rec =,792 ,903 2]	,770	1	,380	-,977	2,561
Ubicación	[x1_rec2=1-3,912,815	23,048	1	,000	-5,510	-2,315
	[x1_rec2=2-1,703,718	5,626	1	,018	-3,111	-,296
	[x2_rec=1],746 ,875	,727	1	,394	-,969	2,461
	[x2_rec=2],567 ,850	,445	1	,505	-1,098	2,233
	[x2_rec=3]0 ^a	.	0	.	.	.

Fuente: Base de datos

De la tabla 28, se colige que la razón de verosimilitud es de 32,105 con 4 grados de libertad y es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 29

Bondad de ajuste del modelo

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9,876	12	,627
Desvianza	13,421	12	,339

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 30 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 30

Pseudo R cuadrado de la quinta hipótesis específica

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,453
Nagelkerke	,523
McFadden	,300

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 31, se observa que una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva) ayudan a predecir la variable dependiente (gestión de la relación escuela-familia-comunidad). Así, Cox y Snell muestran 0,453. Nagelkerke obtiene 0,523 y McFadden muestra 0,300.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 52%, lo cual indica a su vez que el 48% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 31

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[d5_rec = 1]	-3,642	1,045	12,145	1	,000	-5,691	-1,594
	[d5_rec = 2]	-,155	,905	,029	1	,864	-1,929	1,618
Ubicación	[x1_rec2=1]	-4,880	,893	29,872	1	,000	-6,630	-3,130
	[x1_rec2=2]	-1,853	,736	6,338	1	,012	-3,296	-,410
	[x1_rec2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	_[x2_rec=1]	,479	,882	,296	1	,587	-1,249	2,207

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directores de UGEL 04 Comas, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo y regular.

Por lo tanto, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos de UGEL 04 Comas, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 52%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de

la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad

DISCUSIÓN

Posterior a los resultados estadísticos y en respuesta al objetivo e hipótesis general, se determinó que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la variable creatividad de los directivos de UGEL 04 Comas 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 45%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre la creatividad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 con un grado de libertad.

Este resultado concuerda con el postulado de los autores Oldham y Cummings (2012), que definen la creatividad como la producción de nuevas ideas, y la diferencian de la innovación, con respecto a que esta última es la exitosa ejecución de las ideas creativas en una institución, no hay que olvidar que la creatividad se relaciona con la motivación, empoderamiento y la colaboración en la organización, los autores indican que la innovación y el liderazgo ayuda a la manifestación de la creatividad.

En este sentido, los resultados de esta investigación guardan semejanza con la presentada por Altamirano (2018), en su tesis denominada “El liderazgo ético y la creatividad en estudiantes de secundaria” que estableció que a mayor nivel de liderazgo ético mayor nivel de creatividad se desarrollará entre los estudiantes. De la misma manera Costa (2016), desarrolló su tesis doctoral para comparar el estilo de liderazgo y el clima laboral. En sus resultados, demostró que las empresas valoran el liderazgo con una puntuación directa entre 43,20 y 45,79 puntos, concluyendo que el liderazgo permite desarrollar otras aptitudes.

Al comparar las investigaciones anteriormente mencionadas resalta la similitud que hay entre ellas, y esta radica en la importancia de los líderes dentro de la organización, y que con un buen liderazgo se activa el proceso de innovación que conlleva a desarrollo de la creatividad, así como también ayuda a mantener un equilibrio en el clima organizacional, sin embargo en el trabajo de Costa si bien se asemeja al estudio del liderazgo pedagógico discrepan en el estudio de la creatividad ya que este autor no hace mención de la misma. Por otra parte, se

demonstró que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la dimensión desarrollo creativo de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 65%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre desarrollo creativo de los directivos en UGEL 04 Comas. Con la significatividad estadística de 0,000 y 0,008 con un grado de libertad.

En relación con sus dimensiones, Mendoza (2011), explica que el desarrollo creativo, debe contemplar un perfil creativo en el desempeño de su labor de líder educativo, difundiendo información efectiva y oportuna sobre las acciones orientadoras que fomenten el desarrollo de la creatividad en la comunidad educativa, en el desempeño docente y su proceso de instrucción y en el alumno a través de su proceso de aprendizaje. El desarrollo creativo es un elemento de muchísima importancia para la consecución de objetivos educacionales, que fortalece el liderazgo pedagógico y desarrollo creativo de los directores.

Esto se compara con la investigación de Pantoja (2016), quien expuso su tesis con el propósito de determinar las características de los procedimientos de planificación y organización en centros de educación. Y en sus conclusiones menciona que los directores deben asumir directivas teórico-metodológicas, vinculadas a la planificación para apoyar el diseño de proyectos educativos, con el propósito de incrementar la calidad educativa, el fortalecimiento del liderazgo y el desarrollo de la creatividad, lo que representa para ellos un gran desafío. A su vez, la tesis de Córdor (2017), busca en sus objetivos diseñar un modelo de competencias conjuntas para los directivos. El liderazgo meta-pedagógico, con compromiso organizacional y social, toma de decisiones, la planificación estratégica, en cuanto a la gestión (gestión por procesos, de recursos, del talento humano, ética, educativa, orientada a resultados). Asimismo, señala que las instituciones de Educación Básica Regular deben contar con equipos directivos que eduquen, desplieguen, cultiven, levanten y ejecuten competencias profesionales integradas. Estos autores muestran similitud entre sus proyectos ya que en todos los casos de manera directa o indirecta se demuestra una fuerte influencia de las variables liderazgo y monitoreo de la gestión directiva para el desarrollo de

la creatividad de los directivos, tomando en cuenta que en buen líder con su conducta es capaz de mejorar cualquier situación incentivando a los miembros logren trabajar por un mismo fin, sin embargo en el trabajo de Córdor (2017), no existe una vinculación con la variable creatividad, ni desarrollo creativo, su estudio se enfocó en analizar el liderazgo meta-pedagógico, compromiso organizacional y gestión por procesos.

Por otra parte, se estableció que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la dimensión gestión curricular de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 49%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión curricular de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,041 con un grado de libertad.

La dimensión gestión curricular, en el liderazgo pedagógico propicia espacios de formación para la planificación educativa y las estrategias de enseñanza creativas, conforme a los propios requerimientos de los estudiantes, promueve y aplica procesos evaluativos y retroalimentados para los docentes, fomenta las prácticas pedagógicas creativas y regula los resultados de aprendizaje (Mendoza, 2011). Esa definición sirve para establecer como el liderazgo y el monitoreo inciden en la gestión curricular de los directivos de la UGEL 4 en Comas.

Al realizar la comparación de la investigación con la indagación de Herrera (2016), en su tesis quien buscó establecer las características profesionales de los equipos de trabajo en una red educativa. En esta investigación Herrera (2016), reconoce la gran necesidad de contar con un directivo competente y actualizado, con capacidad de gestión y destrezas técnicas indispensables como la planificación estratégica y su ejecución. Este trabajo se relaciona con la dimensión gestión curricular, ya que la misma se basa en la planificación educativa y estrategias creativas de enseñanza, en comparación el artículo aquí señalado la investigación muestran similitud al momento de describir la dimensión gestión curricular y la planificación estrategias creativas, la tesis de Herrera (2016), aborda las variables liderazgo pedagógico gestión curricular sin embargo la variable monitoreo de

lagesión, no fue abordada por este autor discrepando en este punto con la investigación.

Asimismo, se pudo demostrar que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de recursos de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 59%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de recursos de los directivos en UGEL 04 Comas. Con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

Al establecer la dimensión de la gestión de recursos, esta asegura los recursos para el desarrollo de proyectos educativos y la participación activa de docentes y estudiantes, los recursos están comprendidos por el recurso humano, financiero, material y técnico, la formación docente y materiales pedagógicos (Mendoza, 2011). Esta dimensión es influenciada por el tipo de liderazgo y el monitoreo de la gestión directiva, un líder es el impulso que mueve a las organizaciones a lograr el éxito y que a su vez coadyuva a las instituciones en el desarrollo de nuevas visiones, al respecto la investigación de Rivera (2016), en su tesis analizó los fundamentos epistemológicos y metodológicos que establecen la relación entre los aspectos institucionales y los sistemas de gestión. Es una tendencia presente antes del inicio del diseño e implementación de los Sistemas de Gestión y han sido edificados y liderados desde el nivel estratégico. Mientras que los niveles táctico y operativo tienen baja incidencia. Asimismo, Quispe (2020), con su tesis cuyo objetivo fue establecer cómo se relaciona la gestión pedagógica con el desempeño del docente. Este fue desarrollado con el enfoque cuantitativo, correlacional causal de corte transversal y a su vez concluyó que los niveles de desempeño de los docentes son óptimos, siempre y cuando la gestión pedagógica del directivo sea buena. De lo contrario, se limitará el desempeño de los docentes de forma muy deficiente.

Estos dos estudios en comparación con la investigación son similares debido a que buscan establecer relación entre los recursos de las organizaciones, estableciendo como principal recurso el humano; en este caso los directivos de las instituciones estudiadas, así como los docentes forman parte de ese

conjuntopedagógico, que como parte de sus funciones cumplen con los aspectos institucionales requeridos en la gestión de los recursos, con ello garantizar el buen funcionamiento de los centros educativos. Cuando se habla de recursos no sólo se debe tomar en cuenta los humanos, también los recursos financieros, material, técnico y la formación docente y pedagógica. Asimismo, estas investigaciones sirvieron para observar las diferencias entre ellas, identificándose aquellas variables y dimensiones que no fueron abordadas como el monitoreo de la gestión directiva como base para un buen desempeño y la creatividad de los directivos que permita el desarrollo de nuevas directivas.

A su vez, se demostró que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión directiva de clima organizacional de directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 59%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de recursos de los directivos en UGEL 04 Comas. Con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

La incidencia del liderazgo y su relación con la gestión del clima organizacional, indica que existe factores que visibilizan el clima organizacional y están relacionados con su definición la cual promueve las responsabilidades y la acción participativa del docente en la mejora del proceso de aprendizaje, genera la igualdad de oportunidades para potenciar perfiles creativos en docentes y estudiantes (Mendoza, 2011).

En este contexto se puede comparar los resultados con la investigación presentada por López (2016), que presentó su tesis con el propósito de desarrollar un método que beneficie la innovación en las organizaciones a través del rol directivo; sobre los resultados, los directos aducen que no hay una buena planificación, a la par con el alcance de las tareas. Los directivos de la muestra elaboran un plan estratégico, éste no se tiene en cuenta en el día a día. Por medio del análisis se establece la relación causal entre el desempeño, la innovación, y la figura del director como líder e innovador a través de un liderazgo integral. Afectando de esta manera el clima organizacional entre directivos docentes. Asimismo, Sardón (2017), desarrolló una tesis con el fin de conocer el nivel decorrelación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar, estableciendo

la relación entre ambas variables. Estos estudios al ser comparados con la investigación visualizan la similitud entre ambas, ya que demuestra las responsabilidades de los líderes y como estas promueven la participación de otros actores del ámbito educativo (docentes), en pro de la mejora del proceso de aprendizaje, sin embargo, en la tesis de López (2016), tiene un discrepancia con el estudio de Sardón (2017) ya que este último no estudia la relación entre la gestión del clima organizacional enfatizándose en otros puntos como el liderazgo.

Finalmente, se demostró que el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos de UGEL 04 Comas, 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 52%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad.

Este resultado se relaciona con la dimensión gestión de la relación escuela-familia-comunidad, y aquí se describe la relación de los actores educativos y sociales en el contexto de la institución, a través de actividades y proyectos educativos, en los que participan los mismos por medio del diálogo; asimismo, evalúa los resultados (Mendoza, 2011). En este sentido existe una triangulación con los actores de la escuela, familia y comunidad, durante el proceso educativo, el mismo donde deben estar integradas y monitorizadas todas las acciones para mantener una armonía entre los directivos y el rol que estos ejercen en la institución y en la comunidad.

Siguiendo esta misma línea, la tesis de Díaz (2015), denominada “El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la policía nacional del Perú- 2015”. En esta investigación se logró establecer la relación entre ambas variables; donde se encontró una relación significativa entre las dos variables, Este estudio realizado a la Policía Nacional del Perú tiene gran significancia en la comunidad ya que permite establecer la relación del liderazgo a niveles distintos y que puede ser demostrado en la comunidad de donde prestan servicio la policía de este estudio, en este sentido la comparación demuestra que en ambos estudios se enfocan en el servicio a la comunidad

teniendo una marcada similitud entre las variables. Sin embargo, el estudio discrepa en la variable liderazgo pedagógico ya que Díaz (2016) en su estudio el liderazgo gerencial y la comparación se realizó con liderazgo pedagógico que si bien ambos son líderes estos tienen sus diferencias y que el líder pedagógico se enfoca en los procesos educativos de enseñanza-aprendizaje en escuela a la que pertenece y el líder gerencial busca cumplir las metas económicas y organizaciones que el dueño de la organización consider

V. CONCLUSIONES

Primera: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la variable creatividad de los directivos de UGEL 04 Comas 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 45%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre la creatividad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 con un grado de libertad.

Segunda: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en el desarrollo creativo de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 65%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre desarrollo creativo de los directivos en UGEL 04 Comas. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,008 con un grado de libertad.

Tercera: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión curricular de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 49%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión curricular de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,041 con un grado de libertad.

Cuarta: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de recursos de los directivos de UGEL 04 Comas el 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 59%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de recursos de los directivos en UGEL 04 Comas. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

Quinta: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión del clima organizacional de UGEL 04

Comas el 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 59%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de recursos de los directivos en UGEL 04 Comas. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

Sexta: El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos de UGEL 04 Comas, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 52%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva son factores incidentes sobre gestión de la relación escuela- familia-comunidad de los directivos en UGEL 04 Comas, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad

VI.RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los directivos de la UGEL 04 Comas, a mejorar su rol de liderazgo, teniendo en cuenta que un líder debe ser siempre una persona motivadora y responsable, ya que no solamente tiene incidencia en la creatividad, sino en otros ámbitos de la organización tanto personal como institucional, por ello es recomendable mantener una cultura de motivación y diseñar programas que ayuden al desarrollo creativo de los directivos y docentes que estos programas sean monitoreados y evaluados cada cierto tiempo para verificar su eficacia y eficiencia.

Segunda: Es recomendable que el personal directivo de la UGEL 4 Comas mantener informado al resto de los integrantes de la comunidad educativa, y que esto sea de manera efectiva y oportuna, donde se dé a conocer las acciones que van diseñando, de esa forma se impulsará la creatividad en el desempeño docente y en el proceso enseñanza- aprendizaje que brindan a sus estudiantes.

Tercera: Se recomienda a los directivos de la UGEL 4 Comas, realizar una adecuada planificación donde se incluyan estrategias de enseñanza creativas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, y que estas planificaciones sean adaptables o maleables al momento que se requiera una modificación del mismo, también se recomienda la aplicación de evaluaciones creativas y estrategias innovadoras de la enseñanza-aprendizaje.

Cuarta: Es recomendable que los directivos de la UGEL 4 Comas, fomenten el desarrollo de proyectos educativos y se garanticen para ello los recursos técnicos, materiales, financieros y humanos, así como la participación de los docentes y estudiantes.

Quinta: Se recomienda que los directivos de la UGEL 4 Comas, que en pro de mantener un buen clima organizacional la creación de programas de aprendizaje y desarrollo, promover la responsabilidad de los trabajadores, proporcionando los recursos adecuados para el crecimiento y desarrollo de

los colaboradores de la UGEL 4. La capacitación y reconocimiento crea un ambiente agradable para la mejora del clima organizacional.

Sexta: Es recomendable que los directivos de la UGEL 4 Comas realicen actividades de integración con la comunidad educativa, estas actividades pueden ser deportivas, escolares o sociales, coordinadas por los líderes institucionales y con la acción participativa de todos los integrantes del entorno educativa

VII. PROPUESTA

1. Propuesta para la solución del problema

1.1.- Generalidades

1.1.1 Título del proyecto: “Programa de formación para líderes pedagógicos en el monitoreo de la gestión directiva y desarrollo de la creatividad”

1.1.2 Ubicación geográfica: Lima

1.1.3 Beneficiarios: Ugel 04, Comas 2020

1.2 Justificación

El programa de formación para el líderes pedagógicos en el monitoreo de la gestión directiva y desarrollo de la creatividad, busca a través de la UGEL 4 de Comas, la promoción en la mejora en los líderes pedagógicos y su gestión así como la creatividad que estos empleen, necesariamente se tiene que conocer la evaluación de las instituciones educativas, ya que deben cumplir con el alcance de los objetivos en todo el proceso de aprendizaje vinculado a una eficiente organización y gestión educativa. La formulación de este programa de formación permite mejorar el liderazgo, la gestión educativa, el currículo educativo y la creatividad de los directivos y docentes en el desarrollo de su función.

1.3 Descripción de la problemática

El liderazgo pedagógico permite a los directivos tener competencias de gestión educativa que incremente la mejora de las mismas durante el desarrollo de sus funciones, adicionalmente, la creatividad fomentará la transformación en el área académica logrando un alto desempeño institucional, en pro de identificar las necesidades y lograr su solución.

Actualmente las instituciones tienen necesidades internas que desemboca en un desempeño docente deficiente, bajo rendimiento escolar, deserción falta de comunicación, conflictos sociales y educativos, así como fallas en la educación, por lo que se dificulta el logro de objetivos y metas institucionales. Asimismo, la carencia de la creatividad afecta significativamente los procesos de innovación

1.4 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

Los beneficiarios de la propuesta (Directos)

El personal Directivos de la UGEL 4 que se formarán como líderes

innovadores y creativos en la gestión directiva.

El monitoreo de la gestión de los directivos permitirá conseguir solución de los problemas que impactarán de manera positiva en los docentes y estudiantes de la institución.

Los beneficiarios de la propuesta (Indirectos)

Instituciones aledañas que a futuro usen el programa de referencia para la formación de directivos líderes en innovación y creatividad.

Mejora continua en el ambiente laboral que impactará en los estudiantes, docentes y comunidad.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Proponer un programa de formación para líderes pedagógico en el monitoreo de la gestión directiva y desarrollo de la creatividad.

1.5.2 Objetivos específicos

-Impulsar la formación de líderes pedagógicos para el desarrollo de una buena gestión de los directivos de la institución.

Promover el uso de la creatividad en el desarrollo de líderes pedagógicos en el monitoreo de la gestión directiva

1.2.. Resultados esperados

Objetivos propuestos	Posibles resultados
Proponer un programa de formación para el líder pedagógico en el monitoreo de la gestión directiva y desarrollo de la creatividad. Impulsar la formación de líderes pedagógicos para el desarrollo de una buena gestión de los directivos de la institución.	Formar a los directivos de la UGEL 4 en Comas como líderes pedagógicos para el monitoreo de la gestión directiva y desarrollo de la creatividad. Desarrollo de la gestión pedagógica por parte de los directivos para la creación de nuevos líderes y mejoras de los existentes.
Promover el uso de la creatividad en el desarrollo de líderes pedagógicos en el monitoreo de la gestión directiva.	Formar líderes pedagógicos creativos para el monitoreo de la gestión de los directivos.

1.2 Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Costos
-Diseño del proyecto	1,150
Desarrollo de los contenidos y materiales	450
Diseño del programa de formación en línea	1,500
Instalación y ejecución de la propuesta	2,100
Valoración final	5,200

1.2 Beneficios que aporta la propuesta

La propuesta de un programa de formación para líderes pedagógicos en el monitoreo de la gestión directiva y desarrollo de la creatividad de los directivos traerá beneficios centrados en el aprendizaje de los estudiantes, ya que el liderazgo pedagógico se ocupará de formar una comunidad profesional de aprendizaje, el liderazgo es un fenómeno de cambio que a través de la motivación y actuación de los líderes permiten un cambio de actitud entre la comunidad educativa y la adaptación a la nueva era de la creatividad e innovación, es necesario que se cree un sistema donde la directiva y el rol de líder que este ejerce fomente la creatividad y la innovación y permita de esta manera la solución y diagnóstico de los problemas que se generen durante el monitoreo y desarrollo de la gestión de los directivos.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. (2018). *El liderazgo ético y la creatividad en estudiantes de secundaria de dos Instituciones Educativas Parroquiales en Lima Metropolitana, Lima 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Católica San José, Perú]. <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/TesisdoctorAltamirano.pdf>
- Aubrey, C., Godfrey, R., y Harris, A. (2013). How do they manage? An investigation of early childhood leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(1), 5- 29.
- Amtu, O. Siahaya, A. Taliak, J. (2019). Improve Teacher Creativity through Leadership and Principals Management. *Academy of Educational Leadership Journal*. 1 (23), 1528-2643
- <https://www.abacademies.org/articles/improve-teacher-creativity-through-leadership-and-principals-management-7780.html>
- Balzán, Y. *Acompañamiento pedagógico de supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica*.
- <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico- delsupervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Benedek, M., Nordtvedt, N., Jauk, E., Koschmieder, C., Pretsch, J., Krammer, G., y Neubauer, A.C. (2016). Assessment of creativity evaluation skills: A psychometric investigation in prospective teachers. *Thinking Skills and Creativity*, 21, 75-84. <https://psycnet.apa.org/record/2016-41826-008>
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13(3), 251-269.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psicoperspectiva*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- Bolman, L. y Deal, T. (2019). *Reforming Organizations: Artistry, choice and leadership*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Castillo, M., Álvarez, A., y Cabana, R. (2014). Design thinking: como guiar a estudiantes, emprendedores y empresarios en su aplicación. *Ingeniería*

Industrial, 35(3), 301-31. Recuperado:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3604/360433598006>

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.

Chávez, C. (2019) Apuntes sobre el gobierno corporativo en el Perú. *Foro Jurídico*.

Recuperado: <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3423/>

Corbetta, P. (2014). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: McGraw Hill.

Costa, M. (2016). *Liderazgo y Dirección de Organizaciones Educativas en el S. XXI*. [tesis doctoral, Universidad Abierta de Cataluña, España].

<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/40121/6/acostamaT FG0115memoria.pdf>

Condor, C. (2017). *Modelo de Competencias Integradas para Directores de EBR en el Marco de la Modernización de la Gestión Pública*. [tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro de Perú, Huancayo, Perú]. <http://181.65.200.104/bitstream/handle/UNCPC/4152/Condor%20%20Uceda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ceroni, M. (2010) ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad del Perú*, 76 (1), 5-6.

Recuperado de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es

Day, C. Sammons, P. Leithwood, K. Hopkins, D. Gu, Q. Brown, E. Ahtaridou, E. (2011). *Educación school leadership: Linking with learning and achievement*. Londres, UK: Open University Press.

De Federico, F. (2012). *Un modelo de supervisión escolar democrático y centrado en lo pedagógico: la supervisión ampliada*. Ponencia desarrollada para el Congreso de Innovaciones Educativas REDUC 2002, Provincia de Santa Cruz, Argentina.

De la Torre, S. (2006). *Comprender y evaluar la creatividad*. Málaga.

Ediciones Aljibe

Delgado, M. (2017). La dirección de los centros educativos como ejercicio del liderazgo pedagógico. *Educación-Acción*, 3, (2). Centro de Profesores y delegación provincial. Granada: España.

Del Pozo, A. (2016). Present i futur de la gestió del professorat a Catalunya. Fòrum. *Revista d'organització i gestió educativa*, 5(39), 4-15.

Díaz, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la policía nacional del Perú- 2015*. [tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/252/TD%201485%20D1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dinham, S., Anderson, M., Caldwell, B., y Weldon, P. (2011). Breakthroughs in school leadership development in Australia. *School. Leadership & Management*, 31(2), 139-154.

Elisondo, R. (2015). La creatividad como perspectiva educativa. Cinco ideas para pensar los contextos creativos de enseñanza y aprendizaje. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(3),1-23.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44741347027>

Forsstein, A. (2019). Exploring improved pedagogical leadership: an action research study involving Swedish directors. *Educational Action Research*, (2)7, 78-93. DOI: 10.1080 / 09650792.2019.1656661

Goleman, D. (2013). *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional*. Grupo 2 Ed.

Gómez, P y Ramos, C. (2019). La metodología design thinking en la supervisión del Prácticum del Grado de Trabajo Social. *Revista Comunicar*, 8(16) ,37-45.

Recuperado

https://www.researchgate.net/publication/333701917_La_metodologia_design_thinking_en_la_supervision_del_Practicum_del_Grado_de_Trabajo_Social

Gil, A., Carlos, M., Rico, R. y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 32(1),38-47.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77817210005>

Guilford, J.P y Lagenmann, J.K.; Eisner, E.W.; Singer, J.L.; Wallach, M.A.; Kogan,

N.; Sieber, J.E.; Torrance, Ellis Paul. (2012). *Creatividad y educación*. Barcelona: Paidós. 115 p.

Harris, A. (2010). Distributed leadership: conceptual confusion and empirical reticence, *International Journal of School Leadership*, 10 (3), 31-325.

Harris, A. (2011). Distributed leadership: Evidence and implications. The Principles of Educational. *Leadership & Management*, 55 (4), 115-1121.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, A. (2019). La importancia del Director en el proceso de cambio de gestión educativa. *Grupo Stakeholders SAC*, (9)16. 56-63. <https://stakeholders.com.pe/colaboradores/la-importancia-del-director-proceso-cambio-gestion-educativa-alindor-bazan-hernandez/>

Herrera, F. (2016). *Perfil Profesional De Los Equipos Directivos De Los Centros Escolares Públicos de la Comuna de Talca*. [tesis doctoral, Universidad de Alcalá, España]. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/29477>.

Jarl, M., Blossing, U. y Andersson, K. (2017). *Att Organisera För Skolframgång: Strategier För En Likvärdig Skola*. Estocolmo: Natur y Kultur

Kaplan, D. E. (2019). Creativity in Education: Teaching for Creativity Development. *Psychology*, 10, 140-147. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.102012>

Kudzai, C. (2014). Corporate governance notes. Masters of commerce & strategic management in corporate governance.

https://www.researchgate.net/publication/267327619_CORPORATE_GOVERNANCE_NOTES/link/544a99990cf2bcc9b1d2f716/download

Lee, Y. (2016). *Pedagogical Leadership to Support New Teachers' Growth*. [Master's Thesis in Education. University of Jyväskylä]. Department of Education. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51874/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201611144621.pdf>

Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿qué es? Y ¿cómo andamos por casa? *Cuadernos de economía*, 40 (120), 207-237. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717->

68212003012000002

- Leithwood, K. y Louis, K. (2011). *Linking Leadership to Student Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., y Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership. What it is and how it influences pupil learning: National College for School Leadership*. Recuperado <http://elan.wallacefoundation.org/RR800.pdf>
- Leinonen, Teemu, & Durall, Eva (2014). Pensamiento de diseño y aprendizaje colaborativo. *Revista Comunicar*, 21(42) ,107-116. Recuperado <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=158/15830197012>
- López, A. (2016). *Diseño Metodológico para la Creación y Desarrollo de Organizaciones Innovadoras, basadas en un Modelo de Liderazgo que Genere Entornos Facilitadores de la Creatividad, Implantación de Procesos de Innovación y Creación de Productos y Servicios Innovadores*. [tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid, España]. http://oa.upm.es/37212/1/ANTONIO_LOPEZ_RAMOS.pdf
- López, J. y Lavié, J. (2010). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 14 (1), 71-92.
- Lorenzo, M. (2015). *Las comunidades de liderazgo como espacio de cultivo emocional de líderes educacionales*. Paper. Congreso RIAICES, Faro.
- Matshediso, R. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training. *Bulgarian Comparative Education Society*, 17 (4), 117-123. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED596943.pdf>
- Male, T. y Palaiologou, I. (2015). Pedagogical Leadership in the 21st Century: Evidence from the field. *Educational Management & Administration*. 43. 214- 231 https://www.researchgate.net/publication/272832685_Pedagogical_Leadership_in_the_21st_Century_Evidence_from_the_field

- Maxwell, J. (1996). *Desarrolle El líder que está en usted*. EE.UU.: Editorial Caribe.
- Medina, A. y Gómez, R. (2012). La dirección escolar-liderazgo para intervenir en programas de atención a la diversidad y bilingüismo en un centro de Educación Secundaria. *Paper, Congreso Internacional de Organización Educativa*, Universidad de Granada, 18-20 de diciembre.
- Mendoza, M. (2011). Elaboración y validación del cuestionario Autoevaluación de la gestión directiva en pro de una educación creativa. *Educatio Siglo XXI, Vol. (29) 2*. Pp. 369-388. <http://revistas.um.es/educatio/article/133111/12281> Ministerio de Educación (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *Módulo 5: Monitoreo, Acompañamiento, y evaluación. Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*-Programa Directivos Educan. Lima-Perú.
- Mogollón, A. (2016). Calidad y enfoques de la supervisión. *Revista Ciencias de la Educación*, 1 (23), 29-46.
- Murillo, F. y Gómez, J. C. (2011). Pasado, Presente y Futuro de la Dirección Escolar en España: entre la Profesionalización y la Democratización. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4), 85-98.
- Murillo, F. y Muñoz, M. (2012). *La mejora de la escuela: un cambio de mirada*. Barcelona, España: Octaedro.
- Murillo, F.J. (2016). *De la docencia eficaz a la evaluación eficaz de la docencia. En La evaluación docente en el mundo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Ñañez, y Lucas, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6931371.pdf>
- Oviedo, H., y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. (34) 4, 572-58

- Oldham, G., y Cummings, A. (2012). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39 (3), 607–634.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica*. [tesis de maestría. Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”. Honduras]. Consultado: Mayo, 2020. <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-liderazgo-pedagogico>
- Pantoja, P. (2016). *Los Procesos Relevantes para el Funcionamiento y Gestión de tres Centros Educativos de la Comuna de Calera de Tango: Estudio de Caso en Chile*. [tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España]. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:educación-pantoja/PANTOJA_OSSANDON_PatricioFelipe_Tesis.pdf
- Quintero, P., Granada, K., Álvarez, C. y Calderón, G. y (2012). El director como líder creativo. *Dialnet* (19).221-241. <http://dialnet.unirioja.es/4044299.pdf>
- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana*. [tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. <https://orcid.org/0000-0001-5728-5834>.
- Rivera, J. (2016). *Comprensiones epistémicas, conceptuales y metodológicas que fundamentan la relación entre los valores estratégicos institucionales y los sistemas de gestión de las instituciones educativas de básica y media de la ciudad de Manizales*. [tesis doctoral, Universidad de Salamanca, España]. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128775/DTHE_RiveraFranc oJ E_Comprensionesepist%E9micas.pdf?sequence=1
- Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Roca, E. (2011). El lideratge a l'aula. *Escola Catalana*, 468, 28-32.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Revista Educ.Educ.* (14) 2, 253-267. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Rodríguez, L. (2018). Pensamiento de diseño, orígenes y evolución. *Revista Una cronología*, 12(16), 10-16

https://www.researchgate.net/publication/325131427_Pensamiento_de_dise%C3%B1o_origenes_y_evolucion_Una_cronologia/citation/download

- Runco, M. y Garrett J. (2012): The Standard Definition of Creativity, *Creativity Research Journal*, 4:1, 92-96.
<http://dx.doi.org/10.1080/10400419.2012.6500>
- Sardon, D. (2017). *Liderazgo Transformacional del Director y la Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Primarias de la Ciudad de Llave*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú].
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6244/EPG792-00792-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, R. (2017). *Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz*. [tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid España].
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:educaci%C3%B3n-serrano>
- Sergiovanni, T. y Starratt, R. (2010). *Supervisión: A redefinition* (8th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tantaleán, L., Vargas, M. y López, O. (2016). El Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente. *Didáctica, Innovación y Multimedia Revista Científica de Opinión y Divulgación* (11) 33. 11-22.
<http://www.pangea.org/dim/revista.htm>
- Torrance, P. (1998). *Educación y capacidad creativa*. Madrid: Morova.
- Toro, I. Parra, R. (2017). *Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación*. Cualitativa/cuantitativa. Colombia: Libros virtual.
- Toledo, L., Garber, M. y Madeira, A. (2017). Consideraciones acerca del Design Thinking y Procesos. *Revista Gestão & Tecnologia*. 17. 284-304.
10.20397/2177-6652/2017.v17i3.1198.
- Valencia, E. (2016). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional une: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1307>

Yukl, G. (2012). Leadership in organizations Englewoods Cliffs: Prentice Hal

ANEXOS


Anexo 1: Declaratoria de autenticidad

Yo Rossana Luz Ponce Ponce, egresado de la Escuela de posgrado/ Programa académico Doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo sede lima este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: “Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Lima, 25 de enero del 2021

Apellidos y Nombres del Autor Ponce Ponce, Rossana Luz		
DNI: 09561454	Firma	
ORCID: 0000-0001-5840-7020		

Acta de Sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis (*)

Lima-San Juan de Lurigancho, 15 de enero del 2021

Siendo las 8.45AM horas del día 15 de enero del 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

" **LIDERAZGO PEDAGÓGICO, MONITOREO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LA CREATIVIDAD DE DIRECTIVOS, UGEL 04, COMAS 2020**"

Presentado por el / los autor(es) PONCE PONCE. ROSSANA LUZ egresada de la Escuela Profesional / Programa Académico de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

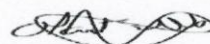
Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Investigación / Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
PONCE PONCE. ROSSANA LUZ	Unanimidad (16)

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:



DR. PRADO LÓPEZ HUGO RICARDO
PRESIDENTE



DR. MENDO MECHAÑ JAVIER
SECRETARIO



DRA. GUZMÁN MEZA
MARITZA EMPERATRIZ
VOCAL (ASESOR)

* Elaborado de manera individual.

** Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).

El número de firmas dependerá del trabajo de investigación o tesis.

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020?, Y los problemas específicos son:</p> <p>Problema específico 1 a) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en el desarrollo creativo de los directivos, Ugel 04, Comas 2020?;</p> <p>Problema específico 2 b) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión curricular de los directivos, Ugel 04, Comas</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020</p> <p>Objetivo específico 1 a) Establecer cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en el desarrollo creativo de los directivos, Ugel 04, Comas 2020;</p> <p>Objetivo específico 2 b) Señalar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión curricular de directivos, Ugel 04, Comas 2020</p> <p>Objetivo específico 3</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020</p> <p>Hipótesis específica 1 a) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en el desarrollo creativo de directivos, Ugel 04, Comas 2020;</p> <p>Hipótesis específica 2 b) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión curricular de directivos, Ugel 04,</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rango	
			Caracterización personal	Eficiencia	1	Ordinal	Muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), no opina (3), en desacuerdo (2), muy en desacuerdo (1).	Malo: 16-22 Regular: 23-42 Bueno: 43-54
				Comunicación y empatía	2			
				Acciones justas y equitativas	3			
			Capacidad organizacional	Perfil de líder	4			
				Disposición para el trabajo en equipo	5			
				Capacidad administrativa	6			
			Capacidad intelectual	Monitoreo educativo	7			
				Dominio de las estrategias administrativas	8			
Liderazgo innovador	9							
Formación profesional	10							
Capacidad para resolución de problemas	11							
Competitividad	12							
Contexto educativo								
Atención individual								
Variable 2: Monitoreo de la gestión directiva								
Pedagógica	Formación adecuada	1	Ordinal	(4p) Destacado, (3p) Logrado,	Malo: 30-37 Regular: 38-45 Bueno: 46-48			
	Actualización permanente-programación anual	2						
	Actualización permanente-unidad de aprendizaje	3						
	Actualización permanente-sesiones de aprendizaje	4						
	Actualización permanente-sesiones de aprendizaje	5						
	Actualización permanente-sesiones de aprendizaje	6						
Didáctica	Aprendizaje significativo	7						

<p>2020?;</p> <p>Problema específico 3</p> <p>c) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de recursos de los directivos, Ugel 04, Comas 2020?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>d) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión del clima organizacional de los directivos de la ,Ugel 04, Comas 2020?;</p> <p>Problema específico 5</p> <p>e) ¿Cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de los directivos, Ugel 04, Comas 2020?</p>	<p>c) Establecer cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de recursos de directivos ,Ugel 04, Comas 2020;</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>d) Demostrar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión del clima organizacional de directivos ,Ugel 04, Comas 2020;</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>e) Determinar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de directivos, Ugel 04, Comas 2020.</p>	<p>Comas 2020;</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>c) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de recursos de directivos, Ugel 04, Comas 2020</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>d) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión del clima organizacional de directivos, Ugel 04, Comas 2020</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>e) El liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva inciden significativamente en la gestión de la relación escuela-familia-comunidad de directivos, Ugel 04,</p>		<p>Uso de estrategias actualizadas 8</p> <p>Uso de técnicas actualizadas 9</p> <p>Uso e inclusión de las TIC 10</p> <p>Fundamentación pedagógica y didáctica 11</p> <p>12</p>	<p>(2p) En Proceso,</p> <p>(1p) En Inicio.</p>	
			Intervención	<p>Asesoría personalizada 13</p> <p>Contexto 14</p> <p>Proceso de diagnóstico 15</p> <p>Estrategias de intervención 16</p> <p>Sistematización 17</p> <p>Evaluación 18</p>		
			Valorativa	<p>Intervención y los resultados de la evaluación. 19</p> <p>Intervención y desempeño docente. 20</p> <p>Reconocimiento directivo. 21</p> <p>Reconocimientos docentes. a 22</p> <p>23</p> <p>Reconocimiento estudiantil. 24</p> <p>Mejora profesional.</p>		
			Variable 3:	Creatividad		
			Desarrollo creativo	<p>Perfil creativo.</p> <p>Difusión de información.</p> <p>Actividades creativas.</p> <p>Toma de decisiones.</p> <p>Promoción creativa docentes. creativa</p> <p>Promoción creativa entre docentes y estudiantes.</p> <p>Promoción creativa estudiantes.</p>		
Gestión curricular	Estrategias de enseñanza creativas.					
					Ordinal	<p>Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)</p> <p>Bajo: 32-40</p> <p>Medio: 41-76</p> <p>Alto:77-140</p>

		Comas 2020.		Instrumentos de evaluación. Prácticas pedagógicas y creatividad.			
			Gestión de recursos	Apoyo para Proyectos educativos docentes Apoyo para Proyectos educativos de los estudiantes Apoyo recursos pedagógicos y creatividad Apoyo recursos prácticas pedagógicas Apoyo formación docente Sistema de retroalimentación docente Apoyo de recursos y prácticas pedagógicas			
			Gestión del clima organizacional	Compromiso y responsabilidad docentes Igualdad de oportunidades docentes Responsabilidad colectiva Acciones docentes Promoción del perfil creativo Promoción trabajo en equipo Participación			
			Gestión de la relación escuela-familia-comunidad.	Integración comunidad Difusión de la creatividad Evaluación escuela-comunidad Dialogo Participación de padres			
Características de la investigación	Población muestra	y	Técnicas instrumentos	e	Estadística a utilizar		

<p>Paradigma. Positivismo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: no experimental, de tipo causal correlacional y de corte transversal</p>	<p>Población: 107 directores</p> <p>Muestra: 84 directores</p> <p>Muestreo: probabilístico.</p>	<p>Técnicas: Encuesta para las variables: Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva, creatividad. Técnicas estadísticas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para las variables: Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva y creatividad</p>	<p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>Análisis Descriptivo: Con tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>Análisis Inferencial: Regresión logística ordinal</p>
---	--	---	---

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para medir el Liderazgo

Pedagógico

Buen día, estimado (a) Director (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre el Liderazgo Pedagógico de directivos de la UGEL 04.

Alternativas: muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), no opina (3), en desacuerdo (2), muy en desacuerdo (1).

Datos generales:

Institución educativa:

Cargo:

		5	4	3	2	1
Dimensión: Características personales						
1	Muestro liderazgo frente a la plana docentes					
2	Soy eficiente en mi gestión					
3	Reconozco los aciertos y desaciertos de mi gestión					
4	Practico y promuevo la democracia y la transparencia					
Dimensión: Capacidad organizacional						
5	Fomento el trabajo en equipo					
6	Monitoreo permanentemente la labor educativa de los docentes					
7	Autoevalúo mi gestión educativa					
8	Poseo dominio de estrategias administrativas					
Dimensión: Capacidad intelectual						
9	Propongo y apoyo proyectos innovadores					
10	Apoyo la formación continua de los docentes					
11	Doy soluciones acertadas a los problemas de la institución					

12	Promuevo la competencia de los educandos en eventos académicos					
----	--	--	--	--	--	--

Instrumento para medir el Monitoreo de la Gestión Directiva

Buen día, estimado (a) Director (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre el Monitoreo de la Gestión Directiva de directivos de la UGEL 04.

Alternativas: (4p) Destacado, (3p) Logrado, (2p) En Proceso, (1p) En Inicio.

Datos generales:

Institución educativa:

Cargo:

Dimensión pedagógica		4	3	2	1
1	Analizo el contexto en que se desarrolla mi actividad como director				
2	Tengo en cuenta las diferencias e individualidades de mis maestros				
3	Estoy actualizado en el área y función que desempeño				
4	Planifico mis programaciones curriculares anuales teniendo en cuenta las últimas tecnologías educativas				
5	Verifico que los docentes planifiquen sus unidades de aprendizaje teniendo en cuenta las últimas tecnologías educativas				
6	Verifico si los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las últimas tendencias educativas				
Dimensión didáctica					
7	Compruebo si los docentes a mi cargo enseñan acorde a los objetivos establecidos por el Ministerio de Educación				
8	Verifico si los docentes realizan su actividad utilizando diversas estrategias				
9	Realizo mis actividades utilizando herramientas de gestión				
10	Realizo mis actividades apoyándome en las Tics				

11	Verifico si los docentes cumplen con su función dentro la institución				
12	Verifico si los docentes cumplen con su función pedagógica dentro la institución				
Dimensión de intervención					
13	Detecto problemas durante la asesoría personalizada con los docentes				
14	Conozco el espacio real de intervención				
15	Diagnostico para conocer la situación problemática de mis estudiantes				
16	Preveo una estrategia de intervención				
17	Sistematizo el proceso de intervención				
18	Evalúo el cumplimiento de los objetivos de intervención				
Dimensión valorativa					
19	Percibo que existe relación entre la intervención y los resultados de la evaluación				
20	Percibo que existe relación entre los resultados de la evaluación y el desempeño				
21	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por mis docentes				
22	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por los alumnos que dirijo				
23	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por los padres de familia				
24	Pongo en marcha estrategias de superación profesional				

Instrumento para medir la Creatividad

Buen día, estimado (a) Director (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre la Creatividad de directivos -UGEL 04.

Alternativas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Datos generales:

Institución educativa:

Cargo:

		5	4	3	2	1
Dimensión: Desarrollo creativo						
1	Demuestro un perfil creativo en el contexto de mi labor directiva					
2	Aseguro la difusión de información acerca de las acciones orientadas a desarrollar la creatividad en docentes y alumnos					
3	Procuro que dentro de la planificación del centro escolar se realicen acciones que potencien la creatividad de profesores y alumnos					
4	Tomo decisiones fundamentadas, y considero enfoques alternativos, a fin de desarrollar la creatividad en docentes y alumnos					
5	Promuevo entre los docentes altas expectativas de desarrollo creativo en los estudiantes					
6	Promuevo entre los docentes la implementación de estrategias de enseñanza creativas					
7	Promuevo entre los estudiantes altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas					

Dimensión: Gestión curricular					
8	Genero tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanza creativas, acorde con las necesidades de los alumnos				
9	Genero tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes				
10	Garantizo el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje				
Dimensión: Gestión de recursos					
11	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los docentes				
12	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes				
13	Aseguro la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos				
14	Obtengo recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes				
15	Proporciono instancias de perfeccionamiento docente para el aprendizaje de estrategias que favorezcan la creatividad de los estudiantes				
16	Desarrollo un sistema de retroalimentación con el cuerpo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad				
17	Evalúo la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas				

de los docentes						
-----------------	--	--	--	--	--	--

Dimensión: Gestión del clima organizacional						
18	Promuevo el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos					
19	Promuevo en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo					
20	Promuevo una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes					
21	Procuró que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes					
22	Me ocupo de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando su perfil creativo					
23	Promuevo y acepto el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes					
24	Soy capaz y estoy abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre cómo potenciar la creatividad en docentes y alumnos					
Dimensión: Gestión de la relación escuela-familia-comunidad						
25	Diseño actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes					
26	Establezco un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes					
27	Evalúo la relación escuela familia, en cuanto a la participación de los padres en el desarrollo de la creatividad de sus hijos					

28	Genero instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo de la creatividad de sus hijos					
29	Estimulo la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos					

Anexo 5. Validez de los instrumentos

Certificado de validez de contenido que mide el liderazgo pedagógico

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Características personales							
1	Muestro liderazgo frente a la plana docentes	X		X		X		
2	Soy eficiente en mi gestión	X		X		X		
3	Reconozco los aciertos y desaciertos de mi gestión	X		X		X		
4	Practico y promuevo la democracia y la transparencia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad organizacional							
5	Fomento el trabajo en equipo	X		X		X		
6	Monitoreo permanentemente la labor educativa de los docentes	X		X		X		
7	Autoevalúo mi gestión educativa	X		X		X		
8	Poseo dominio de estrategias administrativas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad intelectual							
9	Propongo y apoyo proyectos innovadores	X		X		X		
10	Apoyo la formación continua de los docentes	X		X		X		
11	Doy soluciones acertadas a los problemas de la institución	X		X		X		
12	Promuevo la competencia de los educandos en eventos académicos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Jorge Rafael Díaz Dumont DNI: 08698815

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial 29 de setiembre del 2020

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



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont (PHD)
INGENIERO EN CIENCIAS TECNOLÓGICAS

Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Características personales							
1	Muestro liderazgo frente a la plana docentes	X		X		X		
2	Soy eficiente en mi gestión	X		X		X		
3	Reconozco los aciertos y desaciertos de mi gestión	X		X		X		
4	Practico y promuevo la democracia y la transparencia	X		X		X		
	DIMENSION 2: Capacidad organizacional							
5	Fomento el trabajo en equipo	X		X		X		
6	Monitoreo permanentemente la labor educativa de los docentes	X		X		X		
7	Autoevalúo mi gestión educativa	X		X		X		
8	Poseo dominio de estrategias administrativas	X		X		X		
	DIMENSION 3: Capacidad intelectual							
9	Propongo y apoyo proyectos innovadores	X		X		X		
10	Apoyo la formación continua de los docentes	X		X		X		
11	Doy soluciones acertadas a los problemas de la institución	X		X		X		
12	Promuevo la competencia de los educandos en eventos académicos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

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

15 de septiembre, del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI; '06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico fon

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al cor

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Características personales							
1	Muestro liderazgo frente a la plana docentes	X		X		X		
2	Soy eficiente en mi gestión	X		X		X		
3	Reconozco los aciertos y desaciertos de mi gestión	X		X		X		
4	Practico y promuevo la democracia y la transparencia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad organizacional							
5	Fomento el trabajo en equipo	X		X		X		
6	Monitoreo permanentemente la labor educativa de los docentes	X		X		X		
7	Autoevalúo mi gestión educativa	X		X		X		
8	Poseo dominio de estrategias administrativas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad intelectual							
9	Propongo y apoyo proyectos innovadores	X		X		X		
10	Apoyo la formación continua de los docentes	X		X		X		
11	Doy soluciones acertadas a los problemas de la institución	X		X		X		
12	Promuevo la competencia de los educandos en eventos académicos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

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

15 de septiembre. del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: '06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico for

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al cor

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado

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

Certificado de validez de contenido que mide el monitoreo de la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dimensión pedagógica								
1	Analizo el contexto en que se desarrolla mi actividad como director	X		X		X		
2	Tengo en cuenta las diferencias e individualidades de mis maestros	X		X		X		
3	Estoy actualizado en el área y función que desempeño	X		X		X		
4	Planifico mis programaciones curriculares anuales teniendo en cuenta las últimas tecnologías educativas	X		X		X		
5	Verifico que los docentes planifiquen sus unidades de aprendizaje teniendo en cuenta las últimas tecnologías educativas	X		X		X		
6	Verifico si los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las últimas tendencias educativas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Didáctica								
7	Compruebo si los docentes a mi cargo enseñan acorde a los objetivos establecidos por el Ministerio de Educación	X		X		X		
8	Verifico si los docentes realizan su actividad utilizando diversas estrategias	X		X		X		
9	Realizo mis actividades utilizando herramientas de gestión	X		X		X		
10	Realizo mis actividades apoyándose en las Tics	X		X		X		
11	Verifico si los docentes cumplen con su función dentro la institución	X		X		X		
12	Verifico si los docentes cumplen con su función pedagógica dentro la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: De intervención								
13	Detecto problemas durante la asesoría personalizada con los docentes	X		X		X		
14	Conozco el espacio real de intervención	X		X		X		
15	Diagnostico para conocer la situación problemática de mis estudiantes	X		X		X		
16	Preveo una estrategia de intervención	X		X		X		
17	Sistematizo el proceso de intervención	X		X		X		
18	Evalúo el cumplimiento de los objetivos de intervención	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Valorativa								
19	Percibo que existe relación entre la intervención y los resultados de la evaluación	X		X		X		
20	Percibo que existe relación entre los resultados de la evaluación y el desempeño	X		X		X		
21	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por mis docentes	X		X		X		
22	Percibe que mi desempeño profesional es valorado por los alumnos que	X		X		X		

	dirijo							
23	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por los padres de familia	X		X		X		
24	Pongo en marcha estrategias de superación profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____SUFICIENCIA_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Jorge Rafael Díaz Dumont**

DNI: **08698815**

Especialidad del validador: **Ingeniero Industrial**

29 de setiembre del 2020

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



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont (DNI)
Ingeniero Industrial y Tecnología

Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dimensión pedagógica								
1	Analizo el contexto en que se desarrolla mi actividad como director	X		X		X		
2	Tengo en cuenta las diferencias e individualidades de mis maestros	X		X		X		
3	Estoy actualizado en el área y función que desempeño	X		X		X		
4	Planifico mis programaciones curriculares anuales teniendo en cuenta las últimas tecnologías educativas	X		X		X		
5	Verifico que los docentes planifiquen sus unidades de aprendizaje teniendo en cuenta las últimas tecnologías educativas	X		X		X		
6	Verifico si los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las últimas tendencias educativas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Didáctica								
7	Compruebo si los docentes a mi cargo enseñan acorde a los objetivos establecidos por el Ministerio de Educación	X		X		X		
8	Verifico si los docentes realizan su actividad utilizando diversas estrategias	X		X		X		
9	Realizo mis actividades utilizando herramientas de gestión	X		X		X		
10	Realizo mis actividades apoyándome en las Tics	X		X		X		
11	Verifico si los docentes cumplen con su función dentro la institución	X		X		X		
12	Verifico si los docentes cumplen con su función pedagógica dentro la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: De intervención								
13	Detecto problemas durante la asesoría personalizada con los docentes	X		X		X		
14	Conozco el espacio real de intervención	X		X		X		
15	Diagnostico para conocer la situación problemática de mis estudiantes	X		X		X		
16	Preveo una estrategia de intervención	X		X		X		
17	Sistematizo el proceso de intervención	X		X		X		
18	Evalúo el cumplimiento de los objetivos de intervención	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Valorativa								
19	Percibo que existe relación entre la intervención y los resultados de la evaluación	X		X		X		
20	Percibo que existe relación entre los resultados de la evaluación y el desempeño	X		X		X		
21	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por mis docentes	X		X		X		

22	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por los alumnos que dirijo	X		X		X		
23	Percibo que mi desempeño profesional es valorado por los padres de familia	X		X		X		
24	Pongo en marcha estrategias de superación profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

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

15 de septiembre. del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico fon

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al cor

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado.

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

**Certificado de validez de contenido
que mide la creatividad**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Desarrollo creativo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestro un perfil creativo en el contexto de mi labor directiva	X		X		X		
2	Aseguro la difusión de información acerca de las acciones orientadas a desarrollar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
3	Procuro que dentro de la planificación del centro escolar se realicen acciones que potencien la creatividad de profesores y alumnos	X		X		X		
4	Tomo decisiones fundamentadas, y considero enfoques alternativos, a fin de desarrollar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
5	Promuevo entre los docentes altas expectativas de desarrollo creativo en los estudiantes	X		X		X		
6	Promuevo entre los docentes la implementación de estrategias de enseñanza creativas	X		X		X		
7	Promuevo entre los estudiantes altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas	X		X		X		
	DIMENSION 2: Gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Genero tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanza creativas, acorde con las necesidades de los alumnos	X		X		X		
9	Genero tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes	X		X		X		
10	Garantizo el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSION 3: Gestión de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los docentes	X		X		X		
12	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes	X		X		X		
13	Aseguro la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos	X		X		X		
14	Obtengo recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la	X		X		X		

	creatividad de los estudiantes						
15	Proporciono instancias de perfeccionamiento docente para el aprendizaje de estrategias que favorezcan la creatividad de los estudiantes	X		X		X	
16	Desarrollo un sistema de retroalimentación con el cuerpo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad	X		X		X	
17	Evalúo la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Gestión del clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No
18	Promuevo el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos	X		X		X	
19	Promuevo en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo	X		X		X	
20	Promuevo una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X	
21	Procuró que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X	
22	Me ocupo de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo	X		X		X	
23	Promuevo y acepto el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes	X		X		X	
24	Soy capaz y estoy abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre cómo potenciar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Gestión de la relación escuela-familia-comunidad	Si	No	Si	No	Si	No
25	Diseño actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X	
26	Establezco un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes	X		X		X	
27	Evalúo la relación escuela-familia, en cuanto a la participación de los padres en el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	
28	Genero instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	
29	Estimulo la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Jorge Rafael Díaz Dumont**

DNI: **08698815**

Especialidad del validador: **Ingeniero Industrial**

29 de setiembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desarrollo creativo								
1	Demuestro un perfil creativo en el contexto de mi labor directiva	X		X		X		
2	Aseguro la difusión de información acerca de las acciones orientadas a desarrollar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
3	Procuro que dentro de la planificación del centro escolar se realicen acciones que potencien la creatividad de profesores y alumnos	X		X		X		
4	Tomo decisiones fundamentadas, y considero enfoques alternativos, a fin de desarrollar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
5	Promuevo entre los docentes altas expectativas de desarrollo creativo en los estudiantes	X		X		X		
6	Promuevo entre los docentes la implementación de estrategias de enseñanza creativas	X		X		X		
7	Promuevo entre los estudiantes altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas	X		X		X		
DIMENSION 2: Gestión curricular								
8	Genero tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanza creativas, acorde con las necesidades de los alumnos	X		X		X		
9	Genero tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes	X		X		X		
10	Garantizo el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje	X		X		X		
DIMENSION 3: Gestión de recursos								
11	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los docentes	X		X		X		
12	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes	X		X		X		
13	Aseguro la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos	X		X		X		
14	Obtengo recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes	X		X		X		

15	Proporcione instancias de perfeccionamiento docente para el aprendizaje de estrategias que favorezcan la creatividad de los estudiantes	X		X		X		
16	Desarrollo un sistema de retroalimentación con el cuerpo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad	X		X		X		
17	Evalúo la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes	X		X		X		
DIMENSION 4: Gestión del clima organizacional								
18	Promuevo el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos	X		X		X		
19	Promuevo en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo	X		X		X		
20	Promuevo una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X		
21	Procuro que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X		
22	Me ocupo de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo	X		X		X		
23	Promuevo y acepto el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes	X		X		X		
24	Soy capaz y estoy abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre cómo potenciar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
DIMENSION 4: Gestión de la relación escuela-familia-comunidad								
25	Diseño actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X		
26	Establezco un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes	X		X		X		
27	Evalúo la relación escuela-familia, en cuanto a la participación de los padres en el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X		
28	Genero instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X		

29	Estimulo la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

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

15 de septiembre. del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI; 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formal.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CREATIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desarrollo creativo								
1	Demuestro un perfil creativo en el contexto de mi labor directiva	X		X		X		
2	Aseguro la difusión de información acerca de las acciones orientadas a desarrollar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
3	Procuro que dentro de la planificación del centro escolar se realicen acciones que potencien la creatividad de profesores y alumnos	X		X		X		
4	Tomo decisiones fundamentadas, y considero enfoques alternativos, a fin de desarrollar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X		
5	Promuevo entre los docentes altas expectativas de desarrollo creativo en los estudiantes	X		X		X		
6	Promuevo entre los docentes la implementación de estrategias de enseñanza creativas	X		X		X		
7	Promuevo entre los estudiantes altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión curricular		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Genero tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanza creativas, acorde con las necesidades de los alumnos	X		X		X		
9	Genero tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes	X		X		X		
10	Garantizo el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los docentes	X		X		X		
12	Aseguro que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes	X		X		X		
13	Aseguro la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos	X		X		X		

14	Obtengo recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes	X		X		X	
15	Proporciono instancias de perfeccionamiento docente para el aprendizaje de estrategias que favorezcan la creatividad de los estudiantes	X		X		X	
16	Desarrollo un sistema de retroalimentación con el cuerpo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad	X		X		X	
17	Evalúo la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes	X		X		X	
DIMENSION 4: Gestión del clima organizacional		Si	No	Si	No	Si	No
18	Promuevo el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos	X		X		X	
19	Promuevo en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo	X		X		X	
20	Promuevo una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X	
21	Procuró que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X	
22	Me ocupo de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo	X		X		X	
23	Promuevo y acepto el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes	X		X		X	
24	Soy capaz y estoy abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre cómo potenciar la creatividad en docentes y alumnos	X		X		X	
DIMENSION 4: Gestión de la relación escuela-familia-comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
25	Diseño actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X	
26	Establezco un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes	X		X		X	

27	Evalúo la relación escuela-familia, en cuanto a la participación de los padres en el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	
28	Genero instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	
29	Estimulo la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Lima 01 de octubre del 2020
06269132

Apellidos y nombres del Juez evaluador: **JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL** DNI:.....

Especialidad del evaluador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN/ METODOLÓGO**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Johnny Félix Farfán Pimentel

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

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento que mide el liderazgo pedagógico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	12

Fuente: Base de datos

La confiabilidad del instrumento liderazgo pedagógico obtuvo un valor de 0.983, considerándose un nivel altamente confiable. Según Oviedo y Campo (2005), se considera confiable un instrumento si este se encuentre entre el rango de 0.70 – 0.99.

Confiabilidad del instrumento que mide el monitoreo de la gestión directiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	24

Fuente: Base de datos

La confiabilidad del instrumento monitoreo de la gestión directiva obtuvo un valor de 0.993, considerándose un nivel altamente confiable. Según Oviedo y Campo (2005), se considera confiable un instrumento si este se encuentre entre el rango de 0.70 – 0.99.

Confiabilidad del instrumento que mide la creatividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	29

Fuente: Base de datos

La confiabilidad del instrumento Creatividad obtuvo un valor de 0.993, considerándose un nivel altamente confiable. Según Oviedo y Campo (2005), se considera confiable un instrumento si este se encuentre entre el rango de 0.70 – 0.99

Anexo 7. Cálculo para el tamaño de la muestra

Para establecer la muestra, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

N= 107

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{107*(1.96^2) *(0.5*0.5)}{(0.05^2) *(107-1) +(1.96^2) *(0.5*0.5)}$$

La muestra final, según los resultados de la fórmula estadística correspondió a 84 directores de nueve redes de la UGEL 04 Comas.

2			3																										
5	8	8	9	6	10	9	9	8	32	4	8	7	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1				
1			4																										
8	6	7	5	4	9	1	1	10	36	5	0	8	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2				
						3	2																						
1			4								1	1																	
9	5	8	6	5	9	1	1	12	41	6	1	0	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3			
						2	2																						
2			4								1																		
8	10	9	9	1	9	1	1	9	37	6	1	8	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
						2	1																						
2			4								1																		
2	8	6	8	0	9	1	9	11	38	6	1	8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2		
						1																							
2			3								1																		
2	8	8	6	8	9	1	9	9	37	6	1	8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2		
						1																							
2			3								1																		
1	5	8	8	4	10	9	8	7	38	6	1	8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
											1	1																	
2			3								1																		
2	5	8	9	8	9	9	8	11	54	6	2	4	9	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2		
											1	1																	
2			4								1	1	1																
8	9	9	10	5	10	1	1	9	70	7	6	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
						2	4																						
4			4								1	1	1																
0	10	17	6	11		1	1	9	70	9	7	6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
						1	5																						
3			4								1	2	1																
4	10	13	5	11		1	1	9	75	8	9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
						1	4																						
1			4								1																		
9	7	6	6	5	10	1	1	10	35	4	9	8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
						1	4																						
2			4								1	1																	
3	8	8	7	5	11	1	1	8	48	6	1	2	8	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
						2	4																						
1			4								1																		
9	4	7	8	5	11	1	1	8	39	5	9	9	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
						2	4																						
3			3								1	1	1																
0	9	10	4	11		9	7	7	70	7	8	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
1			3								1																		
6	6	4	6	9	11	1	8	10	40	7	0	8	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
						0																							
4			3								1	2	1																
2	14	15	1	9		8	7	7	76	8	9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
2			3								1																		
3	8	8	7	7	10	1	9	8	34	4	9	8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
						0																							
1			3								1																		
9	7	5	7	4	10	9	7	8	41	5	1	9	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
2			4								1																		
6	8	8	3	10		1	1	9	43	6	2	8	6	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
						1	3																						
2			4								1																		
9	10	9	5	12		1	1	9	47	6	2	9	6	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
						1	3																						
1			4								1	1																	
8	8	6	4	3	12	1	1	8	38	5	0	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1
						1	2																						
2			3								1	1																	
1	8	8	5	7	10	1	9	8	45	5	1	2	8	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
						0																							

Anexo 9. Autorización de aplicación de los instrumentos por la autoridad competente



Comas, 07 de noviembre del 2020

OFICIO NO.117-2020-DIE-3062-3R

Señor
Dr. RAUL DELGADO ARENAS
Jefe de la Unidad de Postgrado
Universidad César Vallejo
Filial Lima – Campus Lima Este
Presente

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Tengo el grado de agrado de dirigirme a Ud., por medio del presente a fin de saludarle cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que se ha aceptado a la Mg. PONCE PONCE ROSANA LUZ alumna de postgrado de vuestra distinguida casa de estudios para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para optar el grado de doctorado con la tesis de investigación titulado: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO, MONITOREO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LA CREATIVIDAD DE DIRECTIVOS UGEL 04, COMAS 2020".

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Documento firmado digitalmente
ADALBERTO NAZARIO QUICHIZ DELGADO
DIRECTOR DE LA IE 3062 SANTA ROSA
COORDINADOR GENERAL DE REI – UGEL 04



Firmado digitalmente por:
QUICHIZ DELGADO ADALBERTO
NAZARIO FIR 10408149 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 07/11/2020 16:38:23-0500

"Año de la universalización de la salud"

Lima, S.J.L. 30 DE OCTUBRE DEL 2020

Carta P. 659 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR

Adalberto Nazaro, Quichiz Delgado

Coordinador General de Redes Educativas, Ugel 04-comas.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **PONCE PONCE, ROSSANA LUZ**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PONCE PONCE ROSSANA LUZ** identificado(a) con DNI N° 09561454 y código de matrícula N° 7001113807; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

LIDERAZGO PEDAGÓGICO, MONITOREO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LA CREATIVIDAD DE DIRECTIVOS, UGEL 04, COMAS 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 10. Consentimiento informado

Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020

Consentimiento informado

Yo Rossana Luz Ponce Ponce doctorando de la Universidad César Vallejo estoy investigando sobre Liderazgo Pedagógico, monitoreo de la Gestión Directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020 motivo por el cual le invito a participar de esta investigación. No tiene que decidir hoy si participar o no dado a que es totalmente voluntaria. Antes de decidirse, puede hablar con alguien que se sienta cómodo sobre la investigación. Si tiene alguna duda puede escribirme al siguiente correo rossanaluzp@gmail.com.

El propósito de esta investigación fue determinar cómo incide el liderazgo pedagógico y monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020.

El investigador no compartirá la identidad de aquellos que participen en la investigación. La información que se recoja en este trabajo de investigación se mantendrá confidencial y será puesta fuera de alcance y nadie sino los investigadores tendrán acceso a verla. Cualquier información acerca de usted tendrá un número en vez de su nombre.

Ha sido proporcionada al participante una copia de este documento de Consentimiento Informado

RLPPFirma del entrevistado

Anexo 11. Envío de artículo a revista indexada

Revista Jurídica de la Universidad Americana <investigacion@ua.edu.py>

1:20 (hace 14 horas)



para mí ▾

ROSSANA LUZ PONCE PONCE:

Gracias por enviar el manuscrito "LA Incidencia del Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos educativos.: CREATIVIDAD DE DIRECTIVOS EDUCATIVOS" a Revista Jurídica de la Universidad Americana. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/revistajuridica/authorDashboard/submission/518>

Nombre de usuario/a: rluz13

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Revista Jurídica de la Universidad Americana


Anexo 1: Declaratoria de autenticidad

Yo Rossana Luz Ponce Ponce, egresado de la Escuela de posgrado/ Programa académico Doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo sede lima este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: “Liderazgo pedagógico, monitoreo de la gestión directiva en la creatividad de directivos, Ugel 04, Comas 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Lima, 25 de enero del 2021

Apellidos y Nombres del Autor Ponce Ponce, Rossana Luz	
DNI: 09561454	Firma 
ORCID: 0000-0001-5840-7020	